Dosar nr. 2-1505/2023; 2-156/2024; 2-60/2025;
Numărul 2-24005475-48-2-11012024;

HOTĂRÂRE
În numele Legii

(termenul de examinare 11.05.2023-30.05.2025)

30 mai 2025 **or. Călărași**

Judecătoria Strășeni (sediul Călărași)
Instanța în componența: :
Președintele ședinței, Judecător Ala Ucrainţeva
Grefier Galina Rodideal, Cătălina Chicu
Cu participarea:
Avocaților Vladislav Jian, Ghenadie Țepordei
Reclamantului Vasile Brînză
a examinat în ședința publică, în limba de stat, în procedură generală, cererea de chemare în judecată **Brînză Vasile către SRL "Ionel Agil" privind încasarea plăților salariale, penalității și a indemnizației de șomaj ethnic.**

A constatat:

Conținutul cererii de chemare în judecată:

Reclamantul, *****fiind reprezentat de avocat Vladislav Jian a înaintat la Judecătoria Strășeni (sediul Călărași) cerere de chemare în judecată către SRL "Ionel Agil " privind încasarea plăților salariale, penalității și a indemnizației de șomaj ethnic.

În motivarea cererii de chemare în judecată reclamantul a invocat că, Brînză Vasile (în începînd cu ***** a fost angajat oficial în funcție de șofer de autocamion la pârâtul „Ionel Agil" SRL.

Deși Brînză Vasile a fost admis la muncă, de către pârât nu i s-a adus la cunoștință și prezentat spre semnare ordinul de angajare și contractul individual de muncă.

La fel, pârâtul nu achita reclamantului salariul lunar convenit.

În legătură cu acest fapt, la data de 21.06.2019 reclamantul a depus o plângere la organele de poliție prin care a solicitat, să fie luate măsuri cu cetățeanul Cupcea Valeriu, administrator la SRL „Ionel Agil" pentru care a lucrat în perioada septembrie 2016 și până în noiembrie 2018 și nu i-a achitat salariul și plata pentru locațiunea camionului.

În urma verificării activității pârâtului (SRL "Ionel Agil"), cu genul de activitate extragerea nisipului în s. Bravicea, r-l ***** pentru perioada 2016 - 2018, s-a constatat fals în acte contabile privind achitarea salariilor angajaților întreprinderii.

În acest temei, prin ordonanța de începere a urmăririi penale din *****s-a dispus începerea urmăririi penale în baza semnelor componenței de infracțiune prevăzute de art. 361 alin. (1) CP RM.

La efectuarea urmăririi penale, de către S.U.P. Călărași au fost acumulate mai multe probe și documente, inclusiv, ordin de angajare fără număr din *****, conform căruia: reclamantul se

angajează de pârât în funcție de șofer autocamion începând cu *****, cu salariul tarifar lunar conform statelor de personal. Pe ordin este mențiunea: „Cu prezentul ordin am făcut cunoștință: Brînză Vasile" și aplicată semnătura, contract individual de muncă fără număr din *****, conform căruia reclamantul a fost angajat de pârât în funcția de șofer autocamion începând cu *****, în funcție de bază, pe perioadă nedeterminată și salariu lunar conform statelor de personal. Pe contract este aplicată semnătura reclamantului, liste de plată a salariului pentru anii 2016, 2017, 2018, pretinse a fi semnate de reclamant.

La fel, în baza materialelor de urmărire penală și anume prin Raportul de constatare tehnico- științifică nr. 34/12/1-R-2991 din 02.12.2019 efectuat de Centrul tehnico-criminalistic și expertize judiciare a MAI s-a constatat, semnăturile din numele Brînză Vasile plasate la rubrica: „Semnătura" din Listele de plată pentru anii 2016, 2017, 2018, „Angajat, copia contractului individual de muncă am primit, Semnătura" din contractul individual de muncă fără număr din *****, „Cu prezentul ordin am făcut cunoștință" din ordinul fără număr din *****,
au fost executate prin procedeul de fals tehnic (copierii prin transparență), adică semnăturile contestate sunt executate nu de către titularul Brînză Vasile, ci de o altă persoană prin imitare (copiere prin transparență).

Reclamantul a declarat că, cele sus-menționate denotă faptul că pârâtul pentru a se eschiva de la executarea obligațiilor de plată a salariului către reclamant a falsificat actele contabile, inclusiv Listele de plată a salariului.

Faptul dat, cât și culpa administratorului Cupcea Valeriu, se confirmă și prin ordonanța de încetare a urmăririi penale din 30.03.2021, prin care urmărirea penală în privința lui Cupcea Valeriu, învinuit în comiterea infracțiunii prevăzute la art. 361 al. 1 CP RM, a fost încetată pe motivul expirării termenului de prescripție, care este o cauză de nereabilitare.

Totodată mărimea plăților salariale neachitate de către pârât se confirmă prin Extrasul din cont din 03.12.2020 eliberat reclamantului de CNAS

Conform înscrisului sus-menționat, reclamantul urma să fie remunerat de pârât cu salariu în suma de 60 500, 00 lei.

Pentru perioada 01.11.2016 - 21.09.2022 pârâtul urmează să achite reclamantului penalitate calculată conform art. 330 alin. (2) Codul Muncii al RM în mărime de 325 495, 50 lei.

Conform Extrasului din cont din 03.12.2020 eliberat de CNAS, pentru perioadele:

1) 01.02.2018-30.04.2018(3 luni)
2) 01.12.2018 - 15.05.2018 (5,5 luni)

fondul lunar de salarizare raportat de pârât la CNAS a constituit 0,00 lei, din motivul că pârâtul nu a activat (șomaj tehnic).

Astfel, din motive invocate supra, reclamantul a înaintat cerere de chemare în judecată către SRL ” Ionel Agil” prin care a solicitat, încasarea de la pârâtul SRL” Ionel Agil ” în beneficiul lui Brînză Vasile a sumei neachitată a salariului în mărime de 60 500 (șaizeci mii cinci sute), 00 lei, penalității pentru reținerea salariului conform art. 330 alin. (2) Codul Muncii în mărime de 325 495 (trei sute douăzeci și cinci mii patru sute nouăzeci și cinci) lei 50 (cincizeci) bani, suma neachitată a indemnizației de șomaj tehnic în mărime de 11 687 (unsprezece mii șase sute optzeci și șapte) lei 50 (cincizeci) bani.

Poziția participanților la proces:

Fiind prezenți în ședința de judecată, reclamantul Brînză Vasile și reprezentantul acestuia avocat Vladislav Jian, au declarat că, susțin integral cererea de chemare în judecată, invocând motive ” de fapt” și ” de drept” din cerere de chemare în judecată.

Intervenient Cupcea Valeriu, fiind citat, nu s-a prezentat, a înaintat o Referință la cererea de chemare în judecată, prin care a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca neîntemeiată (f.d. 99-101).

Reprezentantul pârâtului SRL ”Ionel Agil” avocat Ghenadie Țepordei, fiind prezent a solicitat de a respinge cererea de chemare în judecată ca neîntemeiată.

Aprecierea instanței:

Examinând cererea de chemare în judecată înaintată Brînză Vasile către SRL ”Ionel Agil” privind încasarea plăților salariale, penalității și a indemnizației de șomaj ethnic, cercetând probele anexate la dosar, analizând motivele ” de fapt” și ” de drept”, instanța de judecată ajunge la concluzia că cererea de chemare în judecată este una întemeiată și urmează a fi admisă integral din motive indicate infra.

Conform art. 118 alin.(1) CPC RM: *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.*

Potrivit art. 130 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 temeiul art. 240 alin.(1) Cod 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.*

Conform art. 239 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.*

Potrivit art. 348 Codul muncii, *jurisdicţia muncii are drept obiect soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective şi individuale de muncă, a convenţiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum şi soluţionarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.*

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

Potrivit art. 89 alin. (2) Codul muncii, *la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.*

Conform art. 45 din Codul muncii, *contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se*

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

Conform prevederilor art.54 alin.(1-2) din Codul muncii, *contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. Contractul individual de muncă poate fi încheiat şi pe o durată determinată, ce nu depăşeşte 5 ani, în condiţiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract. Iar potrivit alin.(3) al aceluiași articol, dacă în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată.*

Conform prevederilor art.68 alin.(1) din Codul muncii, *contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părţi, inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate. Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului individual de muncă. Iar potrivit alin.(2) al aceluiaşi articol, modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puţin una dintre clauzele prevăzute la art.49 alin.(1). 32.*

Conform prevederilor art.81 alin.(1) din Codul muncii, *contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310); a1) prin acordul scris al părţilor (art.821); b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). Alin. (2), în toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Iar potrivit alin.(3) al aceluiaşi articol, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.*

Audiind opnia participanților la proces, studiind acte anexate la cerere de chemare în judecată, instanța constată că, conform Contractului individual de muncă din *****, încheiat între SRL ”Ionel Agil” în calitate de ”angajator” și Bînzari Vasile în calitate de ”angajat”, au încheiat contract supra, conform căruia cap. I, pct.1.1. salariatul (Brînză Vasile) a fost angajat în calitate de șofer autocamion (Subdiv/ Auxiliară/ Carieră), începînd cu data de ***** (f.d. 10-14).

În baza Contractului individual de muncă din *****, a fost emis Ordin din *****, fără număr, conform căruai Brînză Vasile a fost angajat în funcție de șofer autocamion începînd cu *****, cu salariul tarifar lunar conform statelor de personal. (f.d.9).

La data de 21.06.2019, Brînză Vasile a înaintat cerere la IP Călărași prin care a soliocitat să fie luate măsuri cu cetățeanul Cupcea Valeriu administrator la SRL ” Ionel Agil” pentru care a lucrat în perioada septembrie 2016 pînă la luna noiembrie 2018, nu i-a fost achitat salariul și plata pentru locațiunea camionului (f.d.7).

La data de 11 ianuarie 2020, a fost emisă Ordonanța de începere a urmăririi penale, conform căreia a fost începută urmărirea penală în baza semnelor componenbței de infracțiune prevăzută de art. 361 alin.(1) CP (f.d.8).

Conform Raportului de constatare tehnico-științifică din 02.12.2019 nr. 34/12/1-R-2991, concluzie, ” semnăturile din numele Brînză Vasile plasate în rubric,

1.1.Semnătura din *Listele de plată pentru lunile octombrie 2016- decembrie 2017 și mai*

2018-noiembrie 2018

1.2.Angajat, copia contractului individual de muncă am primit, *Semnătura din Contract individual de muncă (fără număr) din ******

1.3. Cu prezentul Ordin am făcut cunoștință ” din *Ordinul fără număr din *****,* au fost executate prin procedeul de fals ethnic (copier prin transparență), adică semnăturile contestate sunt executate nu de către titularul Brînză Vasile, ci de o altă persoană prin imitare (copier prin transperență), (f.d.16-18).

La data de 30 martie 2021 a fost emisă de către Procuratura Călărași Ordonanța privind încetarea urmăririi penale conform căreia în cadrul urmăririi penale s-a constatat că Cupcea V, administratorul SRL ”Ionel Agil” a falsificat semnăturile din liste de plată a salariului în perioada octombrie 2016-noiembrie 2018 din numele lui Brînză Vasile, Ccatruc Nicolai, Berezenschii Serghei, Sandu Ilie, fără a le achita salariile și serviciile prestate. (f.d.63-67). Tot prin Ordonanța data s-a dispus încetarea urmăririi penale, cu liberarea de răspundere penală a învinuitului Cupcea Valeriu, pe motivul intervenirii termenului de prescripție (f.d. 63).

Conform Extrasului din Registrul de stat al persoanelor juridice din 13.09.2013, administratorul SRL ” Ionel Agil ” este Cupcea Valeriu (f.d.26).

În conținutul cererii de chemare în judecată, reclamantul a solicitat de a încasa în beneficiul reclamantului de la pîrîtul SRL ” Ionel Agil ” suma neachitată a salariului în mărime de 60 500 (șaizeci mii cinci sute), 00 lei, instanța reține că, conform art. 90 din Codul Muncii, *(1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) 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 nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă.*

Iar potrivit art. 330 alin.(1) lit.b) 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 obligație survine, în particular, în caz de: b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.*

Instanța reține că, contrar prevederilor art. 118 alin. (1) Cod de procedură civilă și art. 89 alin. (2) Codul muncii, pârâtul nu a prezentat probe care ar dovedi perioada plății salariale pentru perioada de *****- 31.12.2017 și 01.05.2018-30.11.2018, din care considerente instanța va lua în considerație informația comunicată de reclamant, la efectuarea calculului compensației de întârziere.

Ținând cont de faptul că, reclamantul a prezentat probe pertinente, concludente, care reprezentă extrasurile prezentate de CNAS (f.d. 22-24), care demonstrează faptul că, Brînză Vasile fiind angajat în calitate de șofer la SRL ”Ionel Agil”, pentru perioade de *****- 31.12.2017 și 01.05.2018-30.11.2018, nu a fost remunerat pentru perioada de muncă prestată, instanța va admite capătul de cerere privind încasarea sumei de 60 500 (șaizeci mii cinci sute), 00 lei cu titlul de salariul neachitat.

Conform art. 330 alin.(2) Codul muncii, *în caz de reţinere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizaţiei de concediu (art.117), a plăţilor în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăţi (art.123, 124, 127, 139, 186, art. 225 alin. (8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întîrziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.*

În ședința de judecată s-a constatat cu certitudine că reclamantului nu i s-a achitat salariul pe perioada de *****- 31.12.2017 și 01.05.2018-30.11.2018, iar, pârâtul nu a prezentat probe care

ar dovedi perioada plății salariale pentru perioada de *****- 31.12.2017 și 01.05.2018-30.11.2018, din care considerente instanța va lua în considerație informația comunicată de reclamant, instanța va încasa penalități pentru reținerea salariului.

Astfel instanța va încasa în beneficiul reclamantului compensația de întârziere în sumă de 325 495,50 lei, pentru reținerea salariului pentru perioada *****- 31.12.2017 și 01.05.2018-30.11.2018.

Conform art. 328 Codul muncii, *angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.*

Referitor la cerința reclamantului privind încasarea indemnizației pentru șomaj ethnic, instanța reține că, conform art. 80 alin. (1-4) CM, *(1) Şomajul tehnic reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activităţii de către angajator, unitate sau de către o subdiviziune interioară a acesteia:*

a) pentru motive economice obiective;

b) ca urmare a declarării stării de urgență, de asediu și de război;

c) ca urmare a restricțiilor impuse în starea de urgență în sănătate publică.

(2) Durata şomajului tehnic instituit în temeiul alin. (1) lit. a) nu poate depăşi 4 luni în decursul unui an calendaristic.

(3) Pe durata şomajului tehnic, salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta avînd oricînd posibilitatea să dispună reluarea activităţii.

(4) În perioada şomajului tehnic, salariaţii beneficiază lunar de o indemnizaţie ce nu poate fi mai mică de 50 la sută din salariul lor de bază, cu excepţia cazurilor de suspendare a contractului individual de muncă conform art.77 lit.c).

Astfel, din motive indicate supra instanța va dispune încasarea de la SRL ”Ionel Agil” în beneficiul lui Brînză Vasile cu titlul de indemnizație pentru șomaj tehnic în mărime de 11 687, 50 lei.

Instanța reține că, conform art. 6 din Codul muncii, libertatea muncii este garantată prin Constituţia Republicii Moldova, iar orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activităţii sale. Nimeni, pe toată durata vieţii sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea. Respectiva libertate nu poate fi una absolută şi nelimitată. Legislaţia muncii (se are în vedere atât Codul muncii, cât și alte acte legislative) condiţionează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiţii, la fel, stabileşte situaţiile de încetare a raporturilor de muncă.

În conformitate cu art.236-241 CPC RM instanţa de judecată,-

HOTĂRĂȘTE:

Se admite cererea de chemare în judecată.

Se încasează de la SRL ” Ionel Agil” cu sediul în *****, ***** numărul de identificare: *****, în beneficiul lui Brînză Vasile a.n. 14.03.1973, numărul de identificare: *****, salariul neachitat în mărime de 60 500 lei, penalitate pentru neachitare la timp a salariului în mărime de 325 495, 50 lei și 11 687, 50 lei cu titlul de indemnizație de șomaj ethnic.

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

Președintele ședinței,
Judecător **Ala Ucrainţeva**