Dosar nr.2-1549/2024
PIGD 2-24126267-15-2-06112024-1

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

02 februarie 2026 **municipiul Cahul**

Judecătoria Cahul, sediul Central
Instanța de judecată compusă din:
Președinte de ședință, judecător Inga Gorlenco
Grefier Evelina Vrancean, Daniela Jorovlea

examinând în ședință publică cererea de chemare în judecată depusă de Balan Alexandru împotriva Penitenciarului nr. 5 Cahul și Administrației Naționale a Penitenciarelor privind anularea refuzurilor de achitare a drepturilor salariale, obligarea la achitarea drepturilor salariale, dobânzilor de întârziere, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată,

c o n s t a t ă :

Argumentele reclamantului în cererea de chemare în judecată.

La data de 08 februarie 2023, Balan Alexandru a depus cererea de chemare în judecată împotriva Penitenciarului nr. 5 Cahul și Administrației Naționale a Penitenciarelor privind anularea refuzurilor de achitare a drepturilor salariale, obligarea la achitarea drepturilor salariale, dobânzilor de întârziere și repararea prejudiciului moral.

În motivarea cererii de chemare în judecată Balan Alexandru a menționat că, la data de 18 iunie 2010 a fost angajat în funcția *****. Ulterior a fost transferat în diferite funcții, ultimul transfer fiind la data de 01 ianuarie 2020 în funcția *****, funcție pe care a deținut-o până la demisionare – 01.07.2022, când a împlinit vechimea în serviciu ce acordă funcționarilor publici cu statut special dreptul la pensie.

Invocă că, în vederea soluționării pe cale amiabilă a litigiului prevăzută de art.332 Codul muncii, la data de 23.06.2022 a depus către administrația Penitenciarului nr. 5 Cahul cerere prin care a solicitat să i se achite drepturile salariale pentru munca suplimentară, munca de noapte, munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și în zilele de repaos pentru perioada 23.06.2019 - 23.06.2022 pentru activitatea desfășurată de ultimul ***** în intervalul de timp indicat mai sus.

Prin răspunsul din 01.08.2022 cu nr.4/v-80/22, Penitenciarul nr. 5 Cahul l-a anunțat despre refuzul de a achita drepturile salariale pe motiv că nu dispune de surse financiare și i-a menționat că: „Penitenciarul nr. 5 Cahul nu dispune de mijloace financiare necesare pentru a achita sporurile pentru munca suplimentară, munca de noapte și munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și în zilele de repaos pentru perioada 28.06.2019-28.06.2022. Menționează că mijloacele financiare alocate instituției pentru retribuirea muncii nu sunt suficiente pentru a

achita sporurile solicitate. Conform evidenței contabile, începând cu 01.08.2020, dumneavoastră ați beneficiat de sporul pentru munca de noapte. De asemenea, vă informăm că pct.45 al Regulamentului intern al Penitenciarului nr.5-Cahul aprobat prin Ordinul p-5 NR.73 DIN 05.10.2020 prevede că: „plata muncii suplimentare urmează a fi efectuată din contul economiei fondului de retribuire a muncii prevăzut în planul de finanțare”.

Ulterior, la data de 22.01.2023 a solicitat prin cerere prealabilă Penitenciarului nr. 5 Cahul și Administrației Naționale a Penitenciarelor să fie emis actul individual administrativ prin care să se dispună achitarea tuturor drepturilor salariale pentru munca suplimentară, de noapte, în zilele de repaos și de sărbătoare nelucrătoare, dobînzilor de întîrziere conform art.330 alin.2 Codul muncii și prejudiciu moral.

Prin răspunsul din 30.01.2023 s-a indicat că instituția Penitenciarului nr. 5 Cahul nu dispune de mijloace financiare pentru a achita drepturile salariale, iar ca urmare calea prealabilă a fost epuizată.

Adaugă că, pretenția privind obligarea la achitarea drepturilor salariale/sporurilor pentru munca de noapte, suplimentară, în zilele de repaos și de sărbătoare nelucrătoare.

Face trimitere la prevederile art. 8 al Legii nr.300 din 21.12.2017 cu privire la sistemul administrației penitenciare care prevede că (*1) Sistemul administraţiei penitenciare include: a) Administraţia Naţională a Penitenciarelor; b) subdiviziunile Administraţiei Naţionale a Penitenciarelor; c) instituţiile penitenciare. (2) Administraţia Naţională a Penitenciarelor, subdiviziunile acesteia şi instituţiile penitenciare sînt persoane juridice şi dispun de conturi trezoreriale, iar instituţiile penitenciare dislocate în municipiul Bender – şi de conturi bancare.*

Menționează reclamantul prevederile art. 95 Codul muncii care indică că *(1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unităţii, cu contractul individual şi cu cel colectiv de muncă, îl foloseşte pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă. (2) Durata normală a timpului de muncă al salariaţilor din unităţi nu poate depăşi 40 de ore pe săptămînă*.

Conform art. 98 Codul muncii (*1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămînii este, de regulă, uniformă şi constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus. (2) La unităţile unde, ţinîndu-se cont de specificul muncii, introducerea săptămînii de lucru de 5 zile este neraţională, se admite, ca excepţie, stabilirea, prin contractul colectiv de muncă şi/sau regulamentul intern, a săptămînii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus. (3) Repartizarea timpului de muncă se poate realiza şi în cadrul unei săptămîni de lucru comprimate din 4 zile sau 4 zile şi jumătate, cu condiţia ca durata săptămînală a timpului de muncă să nu depăşească durata maximă legală prevăzută la art.95 alin.(2). Angajatorul care introduce săptămîna de lucru comprimată are obligaţia de a respecta dispoziţiile speciale cu privire la durata timpului zilnic de muncă al femeilor şi tinerilor. (4) Tipul săptămînii de lucru, regimul de muncă – durata programului de muncă (al schimbului), timpul începerii şi terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare şi nelucrătoare – se stabilesc prin regulamentul intern al unităţii şi prin contractul colectiv şi/sau prin contractele individuale de muncă.*

Conform art. 100 Codul muncii *(1) Durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore. (5) Durata zilnică maximă a timpului de muncă nu poate depăşi 10 ore în limitele duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămînă. (6) Pentru anumite genuri de activitate, unităţi sau profesii se poate stabili, prin convenţie colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puţin 24 de ore. (8) La lucrările unde caracterul deosebit al muncii o impune, ziua de muncă poate fi segmentată, în modul prevăzut de*

lege, cu condiţia ca durata totală a timpului de muncă să nu fie mai mare decît durata zilnică normală a timpului de muncă.

Potrivit art. 101 Codul muncii *(1) Munca în schimburi, adică lucrul în 2, 3 sau 4 schimburi, se aplică în cazurile cînd durata procesului de producţie depăşeşte durata admisă a zilei de muncă, precum şi în scopul utilizării mai eficiente a utilajului, sporirii volumului de producţie sau de servicii.(2) În condiţiile muncii în schimburi, fiecare grup de salariaţi prestează munca în limitele programului stabilit.(3) Programul muncii în schimburi se aprobă de angajator după consultarea reprezentanţilor salariaţilor, ţinîndu-se cont de specificul muncii.(4) Munca în decursul a două schimburi succesive este interzisă. (5) Programul muncii în schimburi se aduce la cunoştinţa salariaţilor cu cel puţin o lună înainte de punerea lui în aplicare.(6) Durata întreruperii în muncă între schimburi nu poate fi mai mică decît durata dublă a timpului de muncă din schimbul precedent (inclusiv pauza pentru masă).*

Potrivit art.103 Codul muncii *(1) Se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 şi 6.00.(2) Durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră.(3) Durata muncii (schimbului) de noapte nu se reduce salariaţilor pentru care este stabilită durata redusă a timpului de muncă, precum şi salariaţilor angajaţi special pentru munca de noapte, dacă contractul colectiv de muncă nu prevede altfel.(31) Salariaţii care urmează să fie transferaţi la munca permanentă de noapte, înainte de transfer, sunt supuşi unui examen medical din contul angajatorului.(4) Orice salariat care, într-o perioadă de 6 luni, prestează cel puţin 120 de ore de muncă de noapte va fi supus unui examen medical din contul angajatorului.*

Conform art.104 alin.1 Codul muncii (*1) Se consideră muncă suplimentară munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă prevăzute la art.95 alin.(2), la art.96 alin.(2)-(4), la art. 98 alin.(3) şi la art.99 alin.(1). Pe perioada de acţiune a stării de urgenţă, de asediu şi de război sau a stării de urgenţă în sănătate publică, autorităţile competente de gestionarea stării respective pot dispune, pentru unele categorii de salariaţi, atragerea la muncă suplimentară cu depăşirea limitelor prevăzute de prezentul cod, precum şi condiţiile de prestare a acesteia.*

Conform art.128 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.*

Conform art.129 Codul muncii *Garanţiile de stat în domeniul salarizării cuprind salariul minim stabilit de stat, tarifele de stat de salarizare în sectorul bugetar, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, precum şi adaosurile şi sporurile cu caracter de compensare, garantate de stat şi reglementate de legislaţia în vigoare. Potrivit art.130 alin.1 Codul muncii (1) Salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcţiei), salariul suplimentar (adaosurile şi sporurile la salariul de bază) şi alte plăţi de stimulare şi compensare.*

Potrivit art.144 Codul muncii *(1) Plata salariilor este efectuată de angajator în mod prioritar faţă de alte plăţi, inclusiv în caz de insolvabilitate a unităţii. (2) Mijloacele pentru retribuirea muncii salariaţilor sînt garantate prin venitul şi patrimoniul angajatorului. (3) Angajatorii iau măsuri pentru protejarea salariaţilor proprii contra riscului de neplată a sumelor ce li se cuvin în legătură cu executarea contractului individual de muncă sau ca urmare a încetării acestuia.*

Conform art.157 Codul muncii *(1) În cazul retribuirii muncii pe unitate de timp (cu salariu tarifar sau cu salariul funcţiei), munca suplimentară (art.104), pentru primele două ore, se*

retribuie în mărime de cel puţin 1,5 salarii de bază stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare - cel puţin în mărime dublă. (2) În cazul retribuirii muncii în acord cu aplicarea sistemului tarifar de salarizare, pentru munca suplimentară se plăteşte un adaos de cel puţin 50 la sută din salariul tarifar al salariatului de categoria respectivă, remunerat pe unitate de timp pentru primele 2 ore, şi în mărime de cel puţin 100 la sută din acest salariu tarifar – pentru orele următoare, iar cu aplicarea sistemelor netarifare de salarizare – de 50 la sută pentru primele 2 ore şi, respectiv, 100 la sută din cuantumul minim garantat al salariului pe unitate de timp în sectorul real – pentru orele următoare.

Conform art.158 Codul muncii *(1) Cu condiţia plăţii salariului mediu pentru salariaţii specificaţi la art. 111 alin. (11), munca prestată în zilele de repaus şi în cele de sărbătoare nelucrătoare este retribuită: a) salariaţilor care lucrează în acord - cel puţin în mărime dublă a tarifului în acord; b) salariaţilor a căror muncă este retribuită în baza salariilor tarifare pe oră sau pe zi - cel puţin în mărimea dublă a salariului pe oră sau pe zi; c) salariaţilor a căror muncă este retribuită cu salariu lunar - cel puţin în mărimea unui salariu pe unitate de timp sau a remuneraţiei de o zi peste salariu, dacă munca în ziua de repaus sau cea de sărbătoare nelucrătoare a fost prestată în limitele normei lunare a timpului de muncă şi cel puţin în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau a remuneraţiei de o zi peste salariu, dacă munca a fost prestată peste norma lunară. (2) La cererea scrisă a salariatului care a prestat munca în zi de repaus sau în zi de sărbătoare nelucrătoare, angajatorul poate să-i acorde o altă zi liberă care nu va fi retribuit". Conform art.159 Codul muncii Pentru munca prestată în program de noapte se stabileşte un adaos în mărime de cel puţin 0,5 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului.*

Astfel a invocat că, reieșind din răspunsul din 01.08.2022 cu nr.4/v-80/22, eliberat de către Penitenciarul nr.5 Cahul, ultimii nu neagă faptul că Balan Alexandru a prestat munca de noapte, suplimentară, în zilele de repaos și de sărbătoare nelucrătoare, dar a fost refuzat pe motiv că Penitenciarul nr. 5 Cahul nu dispune de mijloace financiare necesare pentru a achita aceste drepturi salariale, situație care nu este imputabilă reclamantului, or, instuția urmează să își planifice bugetul în dependență de toate obligațiile salariale. Ca urmare, consideră că este în drept să solicite prin intermediul instanței de judecată obligarea instituției penitenciare să emită actul individual administrativ pe numele său prin care să fie dispusă achitarea drepturilor salariale depline conform muncii prestate de ultimul.

În ceia ce privește pretenția privind obligarea la achitarea dobânzilor de întârziere conform art. 330 alin. (2) Codul muncii, face trimitere la prevederile art.142 Codul muncii care indică că *(1) Salariul se plăteşte periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului, 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. (4) Plata salariului pentru o lucrare ocazională, care durează mai puţin de 2 săptămîni, se efectuează imediat după executarea acesteia.*

Totodată și la prevederile art. 330 alin. (2) Codul muncii arată că *În caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizației de concediu (art.117), a plăților în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăți (art.123, 124, 127, 139, 186, 227 lit. j), 228 alin.(8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,1 la sută din suma neplătită în termen.*

Consideră că este îndreptățit să solicite încasarea penalității în mărime de 0,1 % pentru fiecare zi de întârziere a plății îndemnizației unice, conform calculelor expuse în tabelul de mai jos.

Remarcă faptul că, reieșind din normele citate supra și faptul că angajatorul nu i-a achitat în termen drepturile salariale pentru munca suplimentară, munca de noapte, munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și în zilele de repaos pentru perioada 23.06.2019-23.06.2022 solicită instanței de judecată să oblige Penitenciarului nr. 5 Cahul să îi calculeze și să achite dobânzile de întârziere conform art. 330 alin. (2) Codul Muncii.

Ce ține de pretenția privind obligarea la achitarea prejudiciului moral, menționează faptul că, reieșind din faptul că ultimii 3 ani a fost lipsit de salariul pentru munca de noapte, suplimentară, în zilele de repaos și de sărbătoare nelucrătoare, are la întreținere *****, iar ca urmare consideră necesar de a încasa și prejudiciu moral cauzat. Conform art. 329 alin.(1) și art. 330 alin.(1) lit. f) Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei prejudiciul moral cauzat în legătură cu reținere a tuturor plăților sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu.

Solicită reclamantul, anularea răspunsului 01.08.2022 cu nr. 4/v-80/22 al Penitenciarului nr. 5 Cahul prin care s-a refuzat plata drepturilor salariale restante din lipsa de mijloace financiare, anularea refuzului Penitenciarului nr.5 Cahul prin care s-a refuzat plata drepturilor salariale restante din lipsa de mijloace financiare; anularea răspunsului nr. 10/B-150 din 30.01.2023 al Administrației Naționale a Penitenciarelor, obligarea Penitenciarului nr. 5 Cahul și al Administrației Naționale a Penitenciarelor de a emite actul administrativ de achitare în beneficiul reclamantului Balan Alexandru a drepturilor salariale pentru munca de noapte, suplimentară, în zile de sărbătoare nelucrătoare și de repaos, îndemnizația pentru concediu de odihnă, ajutor material ș.a., precum și obligarea achitării acestor sume, obligarea Penitenciarului nr. 5 Cahul și al Administrației Naționale a Penitenciarelor de a emite actul administrativ de achitare în beneficiul reclamantului Balan Alexandru a sumei de dobînzilor de întîrziere conform art. 330 alin.(2) Codul muncii, precum și obligarea achitării acestor sume; obligarea Penitenciarului nr. 5 Cahul și Administrației Naționale a Penitenciarelor de a emite actul administrativ achitare în beneficiul reclamantului Balan Alexandru a prejudiciului moral în sumă de 50 000 lei, precum și obligarea achitării acestor sume; și încasarea cheltuielilor de judecată.

La data de 21 februarie 2024, reprezentantul reclamantului Balan Alexandru, avocat Todorov Maxim a depus cererea privind concretizarea pretențiilor. /f.d.107, volumul I./

Solicită prin cererea de concretizare a pretențiilor anularea răspunsului 01.08.2022 cu nr.4/B-30/22 a Penitenciarului nr. 5 Cahul prin care s-a refuzat plata drepturilor salariale restante din lipsa de mijloace financiare, anularea refuzului Penitenciarului nr.5 Cahul prin care s-a refuzat plata drepturilor salariale restante din lipsa de mijloace financiare, anularea răspunsului nr. 10/B-150 din 30.01.2023 al Administrației Naționale a Penitenciarelor, obligarea Penitenciarului nr. 5 Cahul și al Administrației Naționale a Penitenciarelor de a emite actul administrativ de achitare în beneficiul reclamantului Balan Alexandru a drepturilor salariale pentru munca de noapte în mărime de 14 823,15 lei, pentru munca suplimentară în mărime de 126 526,25 lei, pentru munca în zile de sărbătoare nelucrătoare în mărime de 12 531,22 lei și

munca în zilele de repaos în mărime de 39 804 lei, indemnizația pentru concediu de odihnă în mărime de 39 378,34 lei, precum pentru perioada 23.06.2019 - 23.06.2022 și obligarea achitării acestor sume; obligarea Penitenciarului nr. 5 Cahul și al Administrației Naționale a Penitenciarelor de a emite actul administrativ de achitare în beneficiul reclamantului Balan Alexandru a sumei de dobînzilor de întîrziere conform art. 330 alin.2 Codul muncii în mărime de 727 010,57 lei, încasarea prejudiciului moral în mărime de 50 000 lei și încasarea cheltuielilor de judecată.

La data de 18 martie 2024, reprezentantul reclamantului Balan Alexandru, avocat Todorov Maxim a depus cererea privind concretizarea pretențiilor. /f.d.108, volumul I/.

Solicită prin cererea de concretizare a pretențiilor anularea răspunsului 01.08.2022 cu nr.4/B-30/22 a Penitenciarului nr. 5 Cahul prin care s-a refuzat plata drepturilor salariale restante din lipsa de mijloace financiare, anularea refuzului Penitenciarului nr. 5 Cahul prin care s-a refuzat plata drepturilor salariale restante din lipsa de mijloace financiare, anularea răspunsului nr. 10/B-150 din 30.01.2023 al Administrației Naționale a Penitenciarelor, anularea răspunsului Administrației Naționale a Penitenciarelor nr. 7/T-525 din 04.03.2024 și nr. 7/T-601 din 13.03.2024, obligarea Penitenciarului nr. 5 Cahul și al Administrației Naționale a Penitenciarelor de a emite actul administrativ de achitare în beneficiul reclamantului Balan Alexandru a drepturilor salariale pentru munca de noapte în mărime de 14 823,15 lei, pentru munca suplimentară în mărime de 126 526,25 lei, pentru munca în zile de sărbătoare nelucrătoare în mărime de 12 531,22 lei și munca în zilele de repaos în mărime de 39 804 lei, îndemnizația pentru concediu de odihnă în mărime de 39 378,34 lei, precum pentru perioada 23.06.2019 – 23.06.2022 și obligarea achitării acestor sume, obligarea Penitenciarului nr. 5 Cahul și al Administrației Naționale a Penitenciarelor de a emite actul administrativ de achitare în beneficiul reclamantului Balan Alexandru a sumei de dobînzilor de întârziere conform art. 330 alin. (2) Codul muncii în mărime de 727 010,57 lei, precum și obligarea achitării acestor sume și încasarea cheltuielilor de judecată.

Argumentele participanților în ședința de judecată.

Reprezentantul reclamantului Todorov Maxim în ședința de judecată a susținut integral acțiunea și a solicitat să fie admisă integral.

Reprezentantul pârâtului Penitenciarul nr. 5 Cahul, Mocanu Andrei în ședința de judecată a susținut referința depusă și a solicitat respingerea acțiunii ca fiind neîntemeiată.

Astfel, potrivit referinței, invocă că referitor la achitarea sporului pentru munca de noapte, conform informației furnizate din Penitenciarul nr. 5 Cahul, munca de noapte prestată de către reclamant a fost retribuită corespunzător condițiilor prevăzute la art. 19 alin. (4) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în urma aprobării Regulamentului intern al Penitenciarului nr. 5 Cahul prin Ordinul P5 nr.40 din 01.04.2020, începând cu data de 01.08.2020, până la data de 30.09.2022, conform extraselor din registrul de salariu pentru anii 2020, 2021, 2022.

Referitor la solicitarea reclamantului privind achitarea sporului pentru munca suplimentară prestată, potrivit art. 99 din Codul muncii, durata zilnică a timpului de muncă (a schimbului) nu poate depăși 12 ore. Iar pretinsa muncă suplimentară a reclamantului a fost acumulată în rezultatul activității în cadrul schimbului de 24 de ore.

Astfel, pentru luna iulie 2019, a activat 168 ore, care este mai puțin decât indicele pe luna iulie care este de 184 ore conform Balanței timpului de lucru pe anul 2019.

Pentru luna octombrie 2019, a activat 48 ore, care este mai puțin decât indicele pe luna octombrie care este de 184 ore conform Balanței timpului de lucru pe anul 2019.

Pentru luna noiembrie 2019, a activat 48 ore, care este mai puțin decât indicele pe luna noiembrie care este de 168 ore conform Balanței timpului de lucru pe anul 2019.

Pentru luna martie 2020, a activat 168 ore, care este mai puțin decât indicele pe luna martie care este de 176 ore conform Balanței timpului de lucru pe anul 2020.

Pentru luna iunie 2020, a activat 168 ore, care este mai puțin decât indicele pe luna iunie care este de 176 ore conform Balanței timpului de lucru pe anul 2020.

Pentru luna septembrie 2020, a activat 144 ore, care este mai puțin decât indicele pe luna septembrie care este de 176 ore conform Balanței timpului de lucru pe anul 2020.

Pentru luna februarie 2021, a activat 152 ore, care este mai puțin decât indicele pe luna februarie care este de 160 ore conform Balanței timpului de lucru pe anul 2021.

Pentru luna martie 2021, a activat 128 ore, care este mai puțin decât indicele pe luna martie care este de 174 ore conform Balanței timpului de lucru pe anul 2021.

Pentru luna iunie 2021, a activat 176 ore, care coincid cu numărul de ore conform Balanței timpului de lucru pe anul 2021.

Pentru luna august 2021, a activat 112 ore, care este mai puțin decât indicele pe luna august care este de 144 ore conform Balanței timpului de lucru pe anul 2021.

Pentru luna septembrie 2021, a activat 176 ore, care coincid cu numărul de ore conform Balanței timpului de lucru pe anul 2021.

Pentru luna noiembrie 2021, a activat 168 ore, care este mai puțin decât indicele pe luna noiembrie care este de 176 ore conform Balanței timpului de lucru pe anul 2021.

Pentru luna iunie 2022, a activat 168 ore, care este mai puțin decât indicele pe luna iunie care este de 176 ore conform Balanței timpului de lucru pe anul 2022.

În partea ce ține de pretenția privind neachitarea sporului pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare, acestea nu au fost achitate de către Penitenciarul nr. 5 Cahul.

Referitor la pretenția privind neachitarea sporului pentru activitatea în zilele de repaus, reține că reclamantul a prestat munca în ture ceea ce presupune că a beneficiat de repaus săptămânal conform graficului, cel puțin în limitele mărimii prevăzute la art. 109 alin. (4) din Codul muncii.

Menționează că spor pentru munca prestată în zilele de repaus (sâmbătă, duminică) nu se achită personalului antrenat în munca în schimburi continuă 12/24 ore, deoarece conform pct. 72 din Regulamentului privind organizarea timpului de muncă și timpul de odihnă al personalului sistemului administrației penitenciare, aprobat prin Ordinul Ministerul Justiției nr. 321/2020, nu beneficiază de spor pentru munca în zilele de repaus săptămânal personalul cu munca în schimburi.

Cu referire la prejudiciul moral, specifică că în conformitate cu art. 2037 alin.(l) din Codul civil prevede că, mărimea compensației pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată, care va lua în considerare mai mulți factori, însă unul din elementele definitorii constituind măsura în care această compensare poate aduce satisfacție persoanei vătămate. Pornind de la prevederile alin.(2) ale art. 2037 din Codul civil, instanța de judecată apreciază caracterul și gravitatea suferințelor psihice sau fizice, luând în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, precum și statutul social al persoanei vătămate.

Totodată, din acțiunea formulată nu se desprinde nici un argument care ar justifica încasarea sumei de 50 000 lei din contul pârâtului. Reclamantul nu a argumentat care este criteriul de stabilire a cuantumului prejudiciului moral pretins. Menționează, că evaluarea prejudiciului moral nu presupune determinarea „prețurilor suferințelor fizice sau psihice”, ci aprecierea multilaterală a tuturor consecințelor negative ale prejudiciului și a implicațiilor

acestora pe toate planurile vieții sociale ale persoanei vătămate, iar cuantumul stabilit cu titlu de prejudiciu moral în mărime de 50 000 lei, este extrem de exagerat și absolut nejustificat.

Reprezentantul pârâtului Administrația Națională a Penitenciarelor, Sveatoslav Pascalov, în baza procurii, în ședința de judecată a susținut referința depusă potrivit căreia a menționat că Administrația Națională a Penitenciarelor nu recunoaște acțiunea în cauză și o consideră neîntemeiată, prezentând următoarele argumente.

Consideră că, raportul de expertiză cu nr.10/23 din 29.11.2023, este unul emis cu grave omisiuni ce au dus la concluzii greșite ale expertului, considerent din care înaintează mai multe obiecții, în conformitate cu art. 158 alin. (5) Cod de procedură civilă.

În conformitate cu art. 17 alin. (2) al Legii nr. 300/2017 cu privire la sistemul administrației penitenciare, *statutul funcţionarului public cu statut special din cadrul sistemului administraţiei penitenciare este […] conferit datorită naturii atribuţiilor de serviciu, care implică îndatoriri şi riscuri specifice. Raporturile de serviciu ale funcţionarului public cu statut special din cadrul sistemului administraţiei penitenciare […] cad sub incidenţa Codului muncii în măsura în care raporturile respective nu sunt reglementate de prezenta lege.*

Potrivit art. 58 alin. (1) al Legii nr. 300/2017, *durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână*. Conform alin. (2) *programul de muncă al personalului din serviciile a căror activitate impune prezenţa în serviciu mai mult de 8 ore se stabileşte de către conducătorii subdiviziunilor respective, în funcţie de necesităţile operative, asigurându-se respectarea duratei timpului de muncă săptămânal prevăzut la alin. (1).* Potrivit alin. (5) *remunerarea muncii prestate peste durata normală a timpului de muncă se reglementează în conformitate cu Codul muncii.* Alin. (7) *stipulează stabilirea, prin derogare de la prevederile alin. (1), a programului de muncă nenormat pentru toate categoriile de funcţionari publici cu statut special.*

Indică că, potrivit art. 60 al Legii nr. 300/2017, *modul de organizare a timpului de muncă, a pauzelor şi evidenţa prezenţei la serviciu a funcţionarilor publici cu statut special se stabilesc prin regulamente interne, aprobate de directorul Administraţiei Naţionale a Penitenciarelor şi de conducătorii instituţiilor subordonate.*

În același context, menționează faptul că munca în schimburi este prevăzută de Codul muncii. Astfel, potrivit art. 101 al Codului muncii, *munca în schimburi, adică lucrul în 2, 3 sau 4 schimburi, se aplică în cazurile când specificul activității instituției sau durata procesului de producție depășește durata admisă a zilei de muncă, precum și în scopul utilizării mai eficiente a utilajului, sporirii volumului de producție sau de servicii.*

Conform alin. (1^1) Codul muncii, *în funcție de specificul activității, pentru organele securității statului și organele afacerilor interne, durata zilnică a timpului de muncă în schimburi se stabilește prin act administrativ, cu respectarea duratei întreruperii în muncă între schimburi. Durata zilnică a timpului de muncă în schimburi nu poate depăși 24 de ore.* Alin. (2) *în condiţiile muncii în schimburi, fiecare grup de salariaţi prestează munca în limitele programului stabilit.* Alin. (3) *programul muncii în schimburi se aprobă de angajator după consultarea reprezentanţilor salariaţilor, ţinându-se cont de specificul muncii.*

Adaugă că potrivit art. 109 alin. (3) Codul muncii *în unităţile în care, datorită specificului muncii, nu se poate acorda repausul săptămânal în ziua de duminică, salariaţii vor beneficia de două zile libere în cursul săptămânii şi de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă.*

Atrage atenția instanței că, potrivit pct. 40 din Contractul colectiv de muncă pentru anul 2020-2022, repausul săptămânal este de două zile, de regula, sâmbătă și duminică. În cazul în

care activitatea de la locul de munca în zilele de sâmbătă și duminică nu poate fi întreruptă, sau activitatea se desfășoară pe schimburi, conductorul instituției, de comun acord cu organizațiile sindicale, va stabili condițiile în care zilele de repaus săptămânale să fie acordate în alte zile ale săptămânii sau acordarea sporului pentru munca prestată în zile nelucrătoare.

Prin urmare, în temeiul art. 106 din Codul muncii, art. 58 alin. (8) al Legii nr. 300/2017, a fost elaborat Ordinul directorului ANP nr. 321/2020 cu privire la aprobarea Regulamentului privind organizarea timpului de muncă și timpului de odihnă al personalului sistemului administrației penitenciare, care la pct. 72 prevede următoarele *nu beneficiază de spor pentru munca în zilele de repaus săptămânal personalul cu munca în schimburi.*

Totodată, ulterior, a fost emis Ordinul directorului Penitenciarului nr. 5 Cahul nr. 73/2020 cu privire la aprobarea Regulamentului intern a Penitenciarului nr. 5 Cahul, care la pct. 32 lit. b) prevede că *programul de muncă poate fi organizat in schimburi, astfel: 24 ore program de munca – de cel puțin 48 ore timp liber între schimburi – doar cu acordul scris al angajatului.*

Întrucât, regulamentele enunțate au fost aprobate în anul 2020, respectiv, în perioada 23.06.2019 – 31.07.2020, Balan Alexandru nu a beneficiat de sporuri pentru munca prestată în orele de noapte, însă acesta a beneficiat de zile de repaus săptămânale conform graficilor aprobate. Așadar, contrar celor indicate în raportul de expertiză, în perioada 01.08.2020 – 23.06.2022, Balan Alexandru a beneficiat de spor pentru munca prestată în orele de noapte.

La pagina 9 din raportul de expertiză se menționează: „*Reieșind din faptul că conform datelor din tabelele de evidență a timpului lucrat în perioada cercetată (01.06.2019-23.06.2022), durată zilnică a timpului de muncă (a schimbului), depășește 12 ore și faptul că de către administrația penitenciarului nu a fost respectate prevederile pct. pct.32-34 din Regulamentul intern a Penitenciarului nr. 5 Cahul, în temeiul art. 99 alin.(1) din Codul Muncii, calculul sporurilor pentru munca suplimentară a fost efectuată pentru orele de muncă prestate suplimentar pe fiecare schimb de serviciu*".

În acest context, reiterează că legea permite un program mai mare de 24 de ore, chiar și așa, munca suplimentară se consideră acele ore care depășesc balanța lunară a timpului normal de muncă. Spre exemplu Ordinul ministerului sănătății muncii și protecției sociale nr. 1432/2018 cu privire la aprobarea aprobă balanței timpului de lucru în anul 2019 OMSMPS1432/2018 (legis.md).

Prin urmare, constată faptul că, de către expert au fost ignorate prevederile alin.(2) al art. 99 din Codul muncii care indică *Modul de aplicare a evidenţei globale a timpului de muncă se stabileşte prin regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator şi prin contractul colectiv de muncă, luându-se în considerare restricţiile prevăzute pentru unele profesii de convenţiile colective la nivel naţional şi ramural, de legislaţia în vigoare şi de actele internaţionale la care Republica Moldova este parte.*

Mai mult, expertul nu a luat în considerare un aspect important ce se referă la faptul că Balan Alexandru și-a exprimat acordul de a activa în serviciu de 24 ore. De asemenea, la pagina 9 se menționează „*Expertului nu i-au fost prezentate careva ordine, emise de conducătorul instituției, motivate în condițiile art. 58 din Legea nr. 300/2017 cu privire la sistemul administrației penitenciare*.

Contrar celor invocate, remarcă că expertului i-au fost prezentate copiile ordinelor cu privire la executarea serviciului de luptă, pentru pază și supravegherea deținuților în turele în care a lucrat Balan Alexandru, pentru perioada 01.06.2019-28.06.2022, fapt indicat însăși de către aceasta la pct.7 din lista documentelor anexate la raportul de expertiză judiciară. În acest fel, expertul nu a ținut cont de prevederile art. 58 alin. (7) al Legii nr. 300/2017, care stipulează

că *Prin derogare de la prevederile alin. (1), se stabileşte program de muncă nenormat pentru toate categoriile de funcţionari publici cu statut special în perioadele: a) desfăşurării măsurilor legate de menţinerea capacităţii de luptă; b) îndeplinirii serviciului de luptă, serviciului diurn, precum şi serviciului de gardă, conform graficului .*

Ca urmare a erorilor admise enunțate, consideră că expertul a concluzionat greșit (a se vedea pag. 9 al raportului de expertiză), precum că *Conform calculelor în perioada 23 iunie 2019-23 iunie 2022 reclamantului nu i-au fost calculate plățile salariale, prevăzute de Codul muncii pentru orele de noapte, munca prestată în zile de repaus și în zile de sărbătoare nelucrătoare și munca suplimentară, în sumă totală de 193.685,02 lei.*

În această ordine de idei, atrage atenția instanței că ignorarea de către expert a prevederilor legislației muncii, legii speciale, regulamentelor interne emise de Administrația Națională a Penitenciarelor și Penitenciarul nr.5 Cahul, a influențat la calculul sumelor pretinse ce nu au fost achitate lui Balan Alexandru.

Conform celor relatate, au fost neglijate următoarele prevederi: art. 99 alin.(2), art.101 alin.(3), art.109 alin.(3) ale Codului muncii; art.17 alin.(1), art. 58 alin.(1), alin.(2), alin. (7) lit. b), art. 60 ale Legii 300/2017, Ordinul directorului ANP nr.321/2020 privind aprobarea Regulamentului privind organizarea timpului de muncă și timpului de odihnă al personalului sistemului administrației penitenciare, Ordinul directorului Penitenciarului nr. 5 Cahul nr. 73/2020 cu privire la aprobarea Regulamentului intern a Penitenciarului nr.5 Cahul, Contractul Colectiv de muncă pentru anul 2020-2022.

De asemenea, reiterează că, Balan Alexandru, fiind angajat în cadrul sistemului administrației penitenciare, are statut de *****, iar raporturile de serviciu ale acestuia cad sub incidența legii speciale. Totodată, acesta fiind membru de sindicat prin Contractul Colectiv de munca pentru anul 2020-2022 și-a exprimat acordul înscris de a activa în schimburi de 24 ore.

Ca urmare de către Penitenciarul nr. 5 Cahul, luând în considerație toate materialele prezentate expertului cât și omisiunile efectuate de către acesta la emiterea actului de expertiză, au fost efectuate alte calculele, care consideră că sunt corecte, în total pentru perioada 23.06.2019-23.06.2022 suma de 26 506,06 lei.

Consideră că nu s-a ținut cont de prevederile alin. (1) al art. 27 al Legii nr. 270/2018, potrivit căruia *În cazul în care, pentru unii salariaţi din unităţile bugetare, salariul lunar calculat începând cu 1 decembrie 2018 pentru o funcţie cu durata normală a timpului de muncă este mai mic decât salariul mediu lunar calculat anterior intrării în vigoare a prezentei legi, acestora li se va plăti diferenţa de salariu.*

Astfel, în cazul în care lui Balan Alexandru pentru anul 2019 de către instituția penitenciară i s-ar fi achitat munca pentru orele de noapte acesta ar beneficia de diferența de salariu mai mică decât aceasta a primit. Or, achitarea sporului nu avea să influențeze cuantumul salariului primit, devreme ce diferența de salariu primit acoperea aceste plăți.

În fapt, Balan Alexandru a primit pentru lunile iunie-noiembrie 2019, salariu de bază în mărime de *****, la care a fost adăugat spor de performanță în mărime de 10% (din salariu de bază) – *****, spor pentru aflare în dispozitiv în mărime de 20% (din salariu de bază) – *****, grad militar – ***** și diferența de salariu – ***** (conform prevederilor Legii 270/2018), ceea ce a constituit suma de *****.

În cazul în care ultimului urmau să-i fie achitate orele de noapte, acesta beneficia de salariu conform următoarelor calcule: salariu de bază – *****, spor de performanță în mărime de 10% (din salariu de bază) – *****, spor pentru aflare în dispozitiv în mărime de 20% (din salariu de bază) - *****, grad militar – *****, spor pentru orele de noapte - ***** (pentru 64 ore de

noapte) și diferența de salariu – ***** (conform prevederilor Legii 270/2018), ceea ce constituie suma de *****.

În această ordine de idei, suma salariului achitată în coraport cu suma pretinsă a fi calculată nu se modifică, din ce rezultă că pentru lunile iunie 2019 - octombrie 2019, instituția penitenciară nu are datorie.

În luna noiembrie 2019, Balan Alexandru a beneficiat de spor de performanță în mărime de 50% din salariu de bază, ceea ce a micșorat diferența de salariu, acestuia urmând să-i fie achitat spor pentru orele de noapte în mărime de ***** (pentru 16 ore de noapte).

Prin urmare, acesta a primit pentru luna decembrie 2019 salariu de bază în mărime de *****, la care a fost adăugat un spor de performanță în mărime de 10% (din salariu de bază) - *****, spor pentru aflare în dispozitiv în mărime de 20% (din salariu de bază) - *****, grad militar - ***** și diferența de salariu - ***** (conform prevederilor Legii 270/2018), ceea ce constituie suma de *****.

În cazul în care acestuia urmau să-i fie achitate orele de noapte, salariu se constituia în felul următor: salariu de bază - *****, spor de performanță în mărime de 10% (din salariu de bază) - *****, spor pentru aflare în dispozitiv în mărime de 20% (din salariu de bază) - *****, grad militar - *****, spor pentru orele de noapte - ***** (pentru 64 ore de noapte) și diferența de salariu - ***** (conform prevederilor Legii 270/2018) în total constituind suma de *****.

Astfel, în urma calculelor efectuate, constatăm că suma salariului care a fost achitat în coraport cu suma pretinsă ai fi calculată nu se modifică, din ce rezultă că pentru luna decembrie 2019, instituția penitenciară nu are datorie.

Ca urmare a acestor omisiuni, expertul a calculat spor pentru orele de noapte, în perioada 23.06.2019-31.12.2019, suma de *****, cu toate că cuantumul ajustat la salariu de bază *****, pentru aceiași perioadă, constituie - *****.

La fel, în raportul de expertiză judiciară, expertul a calculat greșit numărul orelor de noapte. Astfel, pentru luna februarie, aceasta a indicat 68 ore de noapte, pe când potrivit extrasului din tabelul de pontai, Balan Alexandru a activat 56 ore de noapte. Așadar, calculul just ar fi de 1340,36 lei, față de suma indicată - 1627,58 lei. Pentru luna martie, aceasta a indicat 56 ore de noapte, pe când potrivit extrasului din tabelul de pontai, Balan Alexandru a activat 48 ore de noapte. Prin urmare, calculul corect ar fi de 1148,88 lei, față de cel raportat – 1340,36 lei. Întrucât, pentru luna mai, a indicat 86 ore, deși conform extrasului au fost de 88 ore, respectiv suma ar fi 2106,27 lei (expertul indicând 2058,41 lei).

În această ordine de idei, suma pentru anul 2020 pentru sporul pentru munca de noapte constituie *****, contrar celei calculate de expert - 9813,35 lei, iar suma totală, pentru perioada 23.06.2019-23.06.2022, constituie ***** (contrar 14823,15 lei).

Conform calculelor prezentate de autorul raportului pentru zile de repaus săptămânal (duminică), lucrate de către Balan Alexandru, în perioada 23.06.19-23.06.22, suma ce urma să fie achitată constituie 39804,00 lei. Însă, potrivit pct. 40 din Contractul Colectiv de munca pentru anul 2020-2022, repausul săptămânal este de două zile, de regula, sâmbăta și duminica. În cazul în care activitatea de la locul de munca în zilele de sâmbăta și duminică nu poate fi întreruptă, sau activitatea se desfășoară pe schimburi, conductorul instituției, de comun acord cu organizațiile sindicale, va stabili condițiile în care zilele de repaus săptămânal să fie acordate în alte zile ale săptămânii sau acordarea sporului pentru munca prestată în zile nelucrătoare, acesta

beneficiind de zile de repaus săptămânale acordate în alte zile a săptămânii. La calculele date nu s-a ținut cont de prevederile alin. (1) al art. 27 al Legii nr. 270/2018, potrivit căruia *În cazul în care, pentru unii salariați din unitățile bugetare, salariul lunar calculat începând cu 1 decembrie 2018 pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă este mai mic decât salariul mediu lunar calculat anterior intrării în vigoare a prezentei legi, acestora li se va plăti diferența de salariu.* Astfel, diferența de salariu influențează, achitarea sporului pentru munca prestată în zile nelucrătoare, cuantumul fiind de (-***** luna august si decembrie) *****

Pentru luna aprilie anul 2020, expertul indică munca în zile de sărbătoare nelucrătoare 16 ore, calculându-i suma de 765,92 lei, pe când datelor cuprinse în tabelele de pontaj și balanței timpului de muncă pentru anul 2020, Balan Alexandru a activat 8 ore, astfel suma corectă urma să fie de 382,96 lei.

Conform calculelor expertului pentru luna iunie, Balan Alexandru nu are ore lucrate în zilele de sărbători nelucrătoare, pe când potrivit pct.6 a Dispoziției Comisia pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova nr.17 din 13 aprilie 2020, ziua de 27 aprilie 2020 se declară zi lucrătoare, iar ziua de 08 iunie 2020 se declară zi de odihnă. Prin urmare, conform tabelelor de pontaj, Balan Alexandru a activat la data de 08.06.2020 - 16 ore. De către expert aceste 16 ore fiind indicate pentru luna aprilie 2020, eroarea care influențează asupra calculelor pentru achitarea întârzierilor.

Pentru anul 2020-2022, referitor la calculele efectuate de către expert privind orele lucrate în zile de sărbători nelucrătoare, obiecții nu sunt.

Total, pentru perioada 23.06.2019-23.06.2022, pentru orele lucrate în zile de sărbători nelucrătoare expertul a calculat suma de 12465.11 lei, contrar sumei de 12531.22 lei.

În ceea ce privește concluziile expertului privind munca suplimentară (a se vedea pag. 9), se menționează următoarele „*Reieșind din faptul că conform datelor din tabelele de evidență a timpului lucrat în perioada cercetată (01.06.2019-23.06.2022), durată zilnică a timpului de muncă (a schimbului), depășește 12 ore și faptul că de către administrația penitenciarului nu a fost respectate prevederile pct.32-34 din Regulamentul intern al Penitenciarului nr.5 Cahul, în temeiul art.99 alin.(1) din Codul Muncii, calculul sporurilor pentru munca suplimentară a fost efectuat pentru orele de muncă prestate suplimentar pe fiecare schimb de serviciu*."

În acest context, reiterează că, expertul ignoră prevederile aceluiași articol alin.(2), care prevede: „Modul de aplicare a evidenței globale a timpului de muncă se stabilește prin regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, și prin contractul colectiv de muncă, luându-se în considerare restricțiile prevăzute pentru unele profesii de convențiile colective la nivel național și ramural, de legislația în vigoare și de actele internaționale la care Republica Moldova este parte". Concomitent, neluând în considerare faptul că Balan Alexandru și-a exprimat acordul de a activa în serviciu de 24 ore.

În același timp, la pagina 9 a raportului, menționează: „*Expertului nu i-au fost prezentate careva ordine, emise de conducătorul instituției, motivate în condițiile art.(58) din Legea 300/2017 cu privire la sistemul administrației penitenciare […]",* fapt care nu corespunde realității și ce se combate însăși prin lista documentelor anexate.

La fel, ignorând faptul că la art. 58 alin.(7) din Legea 300/2017 este prevăzut că: „prin derogare de la prevederile alin. (1), se stabilește program de muncă nenormat pentru toate categoriile de funcționari publici cu statut special în perioadele: a) desfășurării măsurilor legate de menținere a capacității de luptă; b) îndeplinirii serviciului de luptă, serviciului diurn, precum și serviciului de gardă, conform graficului;".

Ca urmare a omisiunilor sus-descrise, de către expert la aliniatul 7, pag. 9 menționează: *,,Conform calculelor în perioada 23.06.2019-23.06.2022 reclamantului nu i-au fost calculate plățile salariale, prevăzute de Codul Muncii pentru orele de noapte, munca prestată în zile de repaus și în zile de sărbătoare nelucrătoare și munca suplimentară, în sumă totală de 193.685,02 lei [...]:"*

Contrar celor afirmate, conform evidenței globale a timpului de muncă, Balan Alexandru a acumulat ore suplimentare doar în anul 2020, în număr de 93 de ore, având ca salariu de bază suma de *****, iar total spre plată urmând să-i fie achitată suma de 4387,69 lei.

Calculul sumelor îndemnizațiilor de concediu ordinar care a beneficiat angajatul Penitenciarul nr.5 Cahul Balan Alexandru pentru perioada 23.06.2019-23.06.2022 și sumelor calculate cu includerea sporului pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus, pentru munca în orele de noapte.

Referitor la calculul sumei de dobânzii de întârziere indicate de către expert în mărime de 727010,57 lei, atragem atenția instanței că, urmare a tuturor erorilor admise la emiterea actului de expertiză judiciară, calculul este unul vădit eronat.

Concomitent, notează că, la calcularea sumei date, expertul a considerat că salariul urma să fie achitat până la data de 10 a fiecărei luni, dată/ziua ce nu este prevăzută nici într-un regulament intern a instituției. Precizăm că, ziua achitării salariului, urmând a fi oricare zi a lunii, ținându-se cont de prevederile art.142 a Codului muncii.

Calculele prezentate de către Administrația Penitenciarului nr.5 Cahul sunt efectuate în conformitate cu prevederile Legii 300/2017, Codului muncii, Ordinul directorului ANP nr. 321/2020 cu privire la aprobarea Regulamentului privind organizarea timpului de muncă și timpului de odihnă al personalului sistemului administrației penitenciare, precum și Ordinul directorului Penitenciarului nr. 5 Cahul nr. 73/2020 cu privire la aprobarea Regulamentului intern a Penitenciarului nr. 5 Cahul, iar sumele ce nu au fost achitate lui Balan Alexandru și dobânzile de întârziere constituie în total pentru perioada 23.06.2019-23.06.2022 suma de 131356,55

Astfel, reiterează că Balan Alexandru în perioada 23.06.2019-23.06.2022, activând în cadrul Penitenciarului nr.5 Cahul a avut calitatea de ***** din cadrul sistemului administrației penitenciare, activitatea acestuia fiind reglementată de Legea 300/2017 cu privire la sistemul administrației penitenciare iar raporturile de serviciu ale acestuia cad sub incidența Codului muncii în măsura în care raporturile respective nu sânt reglementate de prezenta lege care este o lege specială, pe când expertul la întocmirea raportul de expertiză cu nr.2/24 din 29.03.2024 a pus la baza acestuia prevederile Codului muncii.

Astfel, consideră că prin concluziile din raportul de expertiză se duce în eroare participanții la proces, acesta ca probă ne fiind pertinent și contrar prevederilor art.121, art.122 din Codul de procedură civilă.

Conform prevederilor art. 354 din Codul muncii care prevede care sunt litigiile individuale de muncă la alin. (1) lit. h): *Se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.* (prevederile din același articol a lit. *d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă,* nu poate fi invocat din motiv că Balan Alexandru a fost numit în funcție și a activat în temeiul Ordinelor angajatorului fără a fi încheiat cu acesta un contract de muncă).

Astfel, conform prevederilor art. 355 Codul muncii, care prevede examinarea cererii privind soluţionarea litigiului individual de muncă, la alin. (1) lit.b) prevede că: „*cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: 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.*"

La fel, conform prevederilor art.391 din Codul civil, termenul general în interiorul căruia persoana poate să-şi apere, pe calea intentării unei acţiuni în instanţă de judecată, dreptul încălcat este de 3 ani.

Astfel, constată că reclamantul a depus către administrația Penitenciarului nr.5mCahul o cerere prealabilă la data de 23.06.2022 prin care a solicitat achitarea unor sume bănești pentru perioada de 23.06.2019-23.06.2022, însă cererea de chemare în judecată a depus-o în cadrul Judecătoriei Cahul, sediul Central la 08.02.2023, astfel din data de 23.06.2019 până la momentul depunerii cererii au trecut 3 ani, 7 luni și 15 zile, prin ce au fost încălcare prevederile art.355 din Codul muncii și art.391 din Codul civil.

Expertul Cara Ecaterina în ședința de judecată a menționat că la emiterea raportului de expertiză a fost luat la bază Codul muncii, Legea nr. 300 din 21.12.2017 privind sistemul administrației penitenciare, Regulamentul Intern, Contractul colectiv de muncă. A făcut trimitere și a luat în considerare art. 17 a Legii 300 din anul 2017 privind penitenciarele unde este stipulat că, angajatul nu poate activa 24 ore fără acordul scris, fapt reflectat și de Codul Muncii și Legea specială. Angajatul putea fi atras la muncă de către instituție, suplimentar numai cu acordul scris, conform art. 58 alin. 7 lit. a)-g) din Legea 300, în cazuri speciale. Munca suplimentară este ceea ce este prevăzut de Codul Muncii și Legea specială, ceea ce este mai mult de 40 ore pe săptămână este în plus, sau 8 ore pe zi. A luat în considerare Contractul colectiv de muncă, dar nu i-a fost prezentat un act prin care să confirme faptul că contractul colectiv de muncă a fost adus la cunoștință lui Balan Alexandru. Actul dat nu l-a solicitat de la Administrația Sindicatelor deoarece expertul conform legislației nu solicită probe, el doar efectuează expertiza. În demersul înaintat penitenciarului, a solicitat documentele necesare prin care se confirmă acordul scris al salariatului pentru munca suplimentară, munca în condițiile de noapte și munca în zilele de odihnă și repaus, sărbători conform calendarului. Codul Muncii și Legea specială nu prevede careva privilegii pentru membrii sindicatelor sau ne membrii sindicatelor. Orice document cum este Regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă, care prevede careva munci suplimentare, neprevăzute de Codul Muncii, urmează să fie aduse la cunoștință sub semnătură fiecărui angajat atras la muncile enumerate. Chiar dacă și contractul colectiv de muncă când se semnează de către administrație, se anexează o listă cu semnăturile persoanelor care au făcut cunoștința cu acest contract de muncă. Fiecare angajat, care a fost angajat, semnează contractul colectiv de muncă. La momentul angajării, i se prezintă pentru a face cunoștință cu acest contract și regulamentul, despre care se face mențiunea în contractul încheiat cu salariatul, precum că la momentul angajării a făcut cunoștință cu actele date, ceea ce nu a văzut în documentele prezentate. La fel, lipsește semnătura lui Balan în fiecare ordin prin care se stabilea graficul de serviciu, unde intra în listă și Balan, copia acestor ordine sunt anexate la raportul de expertiză, ca documente cercetate. Nici într-un document nu a văzut acordul lui Balan că este de acord să lucreze 24 ore, în care 8 ore de noapte și 12 ore suplimentare. În tabelele de pontaj, sunt indicate toate 24 ore care au fost achitate reieșind din salariul stabilit pentru o oră fără careva adausuri, la fel în tabelul de pontaj nu au fost prevăzute ore privind pauza de masă, în tot parcursul de 24 ore la o tură, pauzele de masă nu sunt prevăzute nici în listele de componență a turei, din aceste prevederi am reieșit la efectuarea calculelor adausului pentru orele

suplimentare, în program de noapte, orele în zilele de odihnă și de sărbători conform calendarului. La efectuarea raportului, s-a ținut cont de pauzele zilelor de odihnă, anume prevederile Codului muncii, care chiar dacă se acordă două zile suplimentare în cursul săptămânii, dacă una din ele nu este duminică, lucrul în ziua de duminică oricum se achită dublu la salariul de bază. La numirea în funcție, se aduce la cunoștință toate reglementele și contractul colectiv de muncă sau pe ordin putea fi indicat că a făcut cunoștință. Lucrul în schimburi, nu poate depăși 12 ore, nicăieri nu este semnătura angajatului că este de acord să lucreze în 24 ore. Acordul lui Balan putea fi luat în vedere doar dacă era indicat pe fiecare ordin de numire a turei. Expertul judiciar nu dă calificare acțiunilor persoanelor juridice sau fizice.

Aprecierea instanței de judecată.

Audiind explicaţiile participanţilor la proces, studiind materialele cauzei, instanța de judecată consideră necesar de a admite parțial acţiunea, din următoarele considerente.

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

În corespundere cu art. 121 Cod de procedură civilă, *instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.*

Conform art. 239 Cod de procedură civilă, *hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.*

Conform dispoziţiilor art. 130 alin. (1) Cod de procedură civilă, *instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectuală, 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, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii.*

Materialele cauzei indică că, Balan Alexandru, este fost colaborator al Administrației Naționale penitenciarelor, angajat al Penitenciarului nr.5 Cahul din data de 18.06.2010 conform Ordinului 53ef, până la data de 01.07.2022, fiind eliberat din serviciu conform Ordinului directorului ANP nr. 930ef din data de 22.06.2022, la cererea personală.

Potrivit cererii, reclamantul solicită achitarea drepturilor salariale pentru munca suplimentară, munca de noapte, munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și în zilele de repaus pentru perioada 23.06.2019 – 23.06.2022.

Din actele anexate, rezultă faptul că, prin Ordinul directorului P. 5 Cahul nr. 53ef din 18.06.2010, Balan Alexandru a fost numit la funcția de *****.

Ulterior, din data de 19.10.2010 – 22.08.2011 – reclamatul și-a făcut studiile la *****.

Din data 23.08.2011 – 06.05.2013, reclamantul a activat ca *****.

Din data de 07.05.2013 – 08.02.2017, reclamantul a lucrat ca *****.

Din 09.02.2017 – 31.12.2020, reclamantul a activat în calitate de *****.

Din 01.01.2021 – 01.07.2022, reclamantul a activat în calitate de *****.

Iar la data de 01.07.2022, Balan Alexandru a demisionat în rezervă, la împlinirea vechimii în serviciu ce acordă funcționarilor publici cu statut special dreptul la pensie.

În vederea soluționării pe cale amiabilă a litigiului prevăzută de art.332 Codul muncii, la data de 23.06.2022, reclamantul a depus către administrația Penitenciarului nr. 5 Cahul cerere prin care a solicitat să i se achite drepturile salariale pentru munca suplimentară, munca de noapte, munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și în zilele de repaos pentru perioada 23.06.2019 - 23.06.2022 pentru activitatea desfășurată de ultimul în cadrul Penitenciarului nr.5 Cahul în intervalul de timp indicat mai sus.

Prin răspunsul din 01.08.2022 cu nr. 4/v-80/22, Penitenciarul nr. 5 Cahul i-a menționat că Penitenciarul nr.5 Cahul nu dispune de mijloace financiare necesare pentru a achita sporurile pentru munca suplimentară, munca de noapte și munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și în zilele de repaos pentru perioada 28.06.2019-28.06.2022. Mijloacele financiare alocate instituției pentru retribuirea muncii nu sunt suficiente pentru a achita sporurile solicitate. Conform evidenței contabile, începând cu 01.08.2020, reclamantul a beneficiat de sporul pentru munca de noapte. Pnt.45 al Regulamentului intern al Penitenciarului nr.5 Cahul, aprobat prin Ordinul p-5 NR.73 DIN 05.10.2020 prevede că plata muncii suplimentare urmează a fi efectuată din contul economiei fondului de retribuire a muncii prevăzut în planul de finanțare.

Ulterior, reclamantul la data de 22.01.2023 a solicitat prin cerere prealabilă Penitenciarului nr.5 Cahul și Administrației Naționale a Penitenciarelor să fie emis actul individual administrativ prin care să se dispună achitarea tuturor drepturilor salariale pentru munca suplimentară, de noapte, în zilele de repaos și de sărbătoare nelucrătoare, dobînzilor de întîrziere conform art.330 alin.2 Codul muncii și prejudiciu moral.

Prin răspunsul din 30.01.2023 s-a indicat că instituția Penitenciarului nr. 5 Cahul nu dispune de mijloace financiare pentru a achita drepturile salariale, iar ca urmare calea prealabilă a fost epuizată.

Prin cererea de chemare în judecată concretizată prin cererile ulterioare, reclamantul solicită anularea răspunsului 01.08.2022 cu nr.4/B-30/22 a Penitenciarului nr. 5 Cahul prin care s-a refuzat plata drepturilor salariale restante din lipsa de mijloace financiare, anularea refuzului Penitenciarului nr. 5 Cahul prin care s-a refuzat plata drepturilor salariale restante din lipsa de mijloace financiare, anularea răspunsului nr. 10/B-150 din 30.01.2023 al Administrației Naționale a Penitenciarelor, anularea răspunsului Administrației Naționale a Penitenciarelor nr. 7/T-525 din 04.03.2024 și nr. 7/T-601 din 13.03.2024, obligarea Penitenciarului nr. 5 Cahul și al Administrației Naționale a Penitenciarelor de a emite actul administrativ de achitare în beneficiul reclamantului Balan Alexandru a drepturilor salariale pentru munca de noapte în mărime de 14 823,15 lei, pentru munca suplimentară în mărime de 126 526,25 lei, pentru munca în zile de sărbătoare nelucrătoare în mărime de 12 531,22 lei și munca în zilele de repaos în mărime de 39 804 lei, îndemnizația pentru concediu de odihnă în mărime de 39 378,34 lei, precum pentru perioada 23.06.2019 – 23.06.2022 și obligarea achitării acestor sume, obligarea Penitenciarului nr. 5 Cahul și al Administrației Naționale a Penitenciarelor de a emite actul administrativ de achitare în beneficiul reclamantului Balan Alexandru a sumei de dobînzilor de întârziere conform art. 330 alin. (2) Codul muncii în mărime de 727 010,57 lei, precum și obligarea achitării acestor sume și încasarea cheltuielilor de judecată.

Prin Încheierea judecătoriei Cahul, sediul Central din data de 29 octombrie 2024, s-a dispus declinarea competenței cauzei civile instanței de drept comun.

Avînd în vedere înregistrarea cauzei civile în instanța de drept comun, instanța de judecată consideră că, urmează să se expună doar asupra pretențiilor reclamantului privind încasarea din contul Penitenciarului nr. 5 Cahul și al Administrației Naționale a Penitenciarelor în beneficiul reclamantului Balan Alexandru a drepturilor salariale pentru munca de noapte, pentru munca

suplimentară, pentru munca în zile de sărbătoare nelucrătoare și munca în zilele de repaos, îndemnizația pentru concediu de odihnă în mărime de 39 378,34 lei, precum pentru perioada 23.06.2019 – 23.06.2022, a sumei de dobînzilor de întârziere conform art. 330 alin. (2) Codul muncii, prejudiciului moral cheltuielilor de judecată.

Cu referire la pretenția reclamantului privind obligarea la achitarea drepturilor salariale/sporurilor pentru munca prestată de noapte, suplimentară, în zilele de repaos și de sărbătoare nelucrătoare.

Conform art. 45 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, 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.*

Potrivit art. 49 alin. (1) lit. l) din Codul muncii (1) *Conţinutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părţilor, ţinîndu-se cont de prevederile legislaţiei în vigoare, şi include: l) regimul de muncă şi de odihnă, inclusiv durata zilei şi a săptămînii de muncă a salariatului.*

Art. 95 alin. (1), (2), (3) din Codul muncii prevede că (*1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, cu contractul individual şi cu cel colectiv de muncă, îl foloseşte pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă. (2) Durata normală a timpului de muncă al salariaţilor din unităţi nu poate depăşi 40 de ore pe săptămînă. (3) În situaţii excepţionale legate de declararea stării de urgenţă, de asediu şi de război sau de declararea stării de urgenţă în sănătate publică, autorităţile competente de gestionarea stării respective pot prevedea pentru unele categorii de salariaţi o altă durată a timpului de muncă.*

Conform art. 98 alin. (4) din Codul muncii *Timpul săptămânii de lucru, regimul de muncă – durata programului de muncă (al schimbului), timpul începerii şi terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare şi nelucrătoare – se stabilesc prin regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, şi prin contractul colectiv şi/sau prin contractele individuale de muncă.*

Potrivit art. 100 Codul muncii *(1) Durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore. (2) Pentru salariaţii în vîrstă de pînă la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăşi 5 ore. (3) Pentru salariaţii în vîrstă de la 16 la 18 ani şi salariaţii care lucrează în condiţii de muncă vătămătoare, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăşi 7 ore. (4) Pentru persoanele cu dizabilităţi, durata zilnică a timpului de muncă se stabileşte conform certificatului medical, în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă. (5) Durata zilnică maximă a timpului de muncă nu poate depăşi 10 ore în limitele duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămînă. (6) Pentru anumite genuri de activitate, unităţi sau profesii se poate stabili, prin convenţie colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puţin 24 de ore. (8) La lucrările unde caracterul deosebit al muncii o impune, ziua de muncă poate fi segmentată, în modul prevăzut de lege, cu condiţia ca durata totală a timpului de muncă să nu fie mai mare decît durata zilnică normală a timpului de muncă.*

Potrivit art. 101 Codul muncii *(1) Munca în schimburi, adică lucrul în 2, 3 sau 4 schimburi, se aplică în cazurile cînd specificul activităţii instituţiei sau durata procesului de producţie depăşeşte durata admisă a zilei de muncă, precum şi în scopul utilizării mai eficiente a utilajului, sporirii volumului de producţie sau de servicii. (2) În condiţiile muncii în schimburi,*

fiecare grup de salariaţi prestează munca în limitele programului stabilit. (3) Programul muncii în schimburi se aprobă de angajator după consultarea reprezentanţilor salariaţilor, ţinîndu-se cont de specificul muncii. (4) Munca în decursul a două schimburi succesive este interzisă. (5) Programul muncii în schimburi se aduce la cunoştinţa salariaţilor cu cel puţin 14 zile înainte de punerea lui în aplicare. (6) Durata întreruperii în muncă între schimburi nu poate fi mai mică decît durata dublă a timpului de muncă din schimbul precedent.

Art. 103 alin. (1) din Codul muncii menționează că, *Se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 şi 6.00.*

Conform art. 104 alin. (1), (7) din Codul muncii *(1) Se consideră muncă suplimentară munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă prevăzute la art.95 alin.(2), la art.96 alin.(2)-(4), la art.98 alin.(3) şi la art.99 alin.(1). Pe perioada de acţiune a stării de urgenţă, de asediu şi de război sau a stării de urgenţă în sănătate publică, autorităţile competente de gestionarea stării respective pot dispune, pentru unele categorii de salariaţi, atragerea la muncă suplimentară cu depăşirea limitelor prevăzute de prezentul cod, precum şi condiţiile de prestare a acesteia. (7) Atragerea la muncă suplimentară se efectuează în baza ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) motivat al angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariaţilor respectivi sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării salariaţilor în timp util.*

Potrivit art. 128 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.*

Conform art. 129 Codul muncii *Garanţiile de stat în domeniul salarizării cuprind salariul minim stabilit de stat, valoarea de referinţă pentru calcularea salariilor de bază ale angajaţilor din sectorul bugetar, precum şi adaosurile şi sporurile cu caracter de compensare, garantate de stat şi reglementate de legislaţia în vigoare.*

Art. 157 alin. (1) din Codul muncii prevede că, (*1) În cazul retribuirii muncii pe unitate de timp (cu salariu tarifar sau cu salariul funcţiei), munca suplimentară (art.104), pentru primele două ore, se retribuie în mărime de cel puţin 1,5 salarii de bază stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare – cel puţin în mărime dublă.*

Art. 159 din Codul muncii indică că, *Pentru munca prestată în program de noapte se stabileşte un adaos în mărime de cel puţin 0,5 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului.*

Potrivit art. 58 alin (1), (2) și (5) din Legea cu privire la sistemul administrației penitenciare nr.300 din 21 decembrie 2021 *(1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămînă. (2) Programul de muncă al personalului din serviciile a căror activitate impune prezenţa în serviciu mai mult de 8 ore se stabileşte de către conducătorii subdiviziunilor respective, în funcţie de necesităţile operative, asigurîndu-se respectarea duratei timpului de muncă săptămînal prevăzut la alin.(1). (5) Remunerarea muncii prestate peste durata normală a timpului de muncă se reglementează în conformitate cu Codul muncii.*

Examinând cauza prin prisma actelor administrate la dosar, instanța de judecată reține că raporturile juridice deduse judecății sunt guvernate, pe de o parte, de normele generale ale dreptului muncii, iar, pe de altă parte, de dispozițiile speciale aplicabile personalului din sistemul

administrației penitenciare, care nu derogă de la principiile fundamentale privind durata timpului de muncă și remunerarea acesteia.

Coroborarea normelor art. 49 alin. (1) lit. l), art. 95 alin. (1)-(3) și art. 98 alin. (4) din Codul muncii, indică că, regimul de muncă, durata timpului de muncă și limitele maxime ale acestuia trebuie stabilite în mod expres și previzibil, iar depășirea normei legale de 40 de ore pe săptămână constituie muncă suplimentară, supusă unui regim juridic distinct și unei remunerări majorate.

Tot aici este de notat că, art. 58 alin. (1), (2) și (5) din Legea nr. 300/2021, indică că pentru personalul din sistemul administrației penitenciare, regula generală a timpului de muncă de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, permițând organizarea activității în funcție de necesitățile operative, însă cu respectarea strictă a duratei maxime săptămânale și cu aplicarea normelor Codului muncii în ceea ce privește remunerarea muncii prestate peste această durată. Iar, existența unui regim de muncă specific sau a unui program nenormat nu poate avea ca efect lipsirea salariatului de dreptul la remunerarea muncii efectiv prestate peste norma legală, întrucât un asemenea regim nu instituie o derogare de la limitele maxime ale timpului de muncă stabilite de lege, ci vizează exclusiv modalitatea de organizare a activității, cu respectarea duratei normale de lucru.

Conform art. 19 al Legii nr. 270 din 2018 privind sistemul unic de salarizare în sectorul bugetar (*1) Pentru munca suplimentară, personalul unităţilor bugetare are dreptul la: a) spor pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare şi/sau în zilele de repaus pentru activităţi desfăşurate potrivit atribuţiilor postului, dacă orele de muncă suplimentară sau zilele de sărbătoare nelucrătoare şi/sau zilele de repaus nu sunt compensate cu alte ore/zile libere în conformitate cu legile speciale/contractele colective de muncă/regulamentele interne; b) spor pentru munca de noapte. (2) Sporul pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare şi/sau în zilele de repaus pentru activităţi desfăşurate potrivit atribuţiilor postului se stabileşte în condiţiile art. 103–105 din Codul muncii al Republicii Moldova, în mărime dublă a salariului de bază pe unitate de timp. (3) Prevederile alin. (2) nu se aplică persoanelor salarizate prin cumul de funcţii în cadrul aceleiaşi unităţi bugetare. (4) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, îşi desfăşoară activitatea între orele 22.00 şi 6.00 beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de timp de un spor în mărime de 50% din salariul de bază pe unitate de timp, în condiţiile stabilite la art. 103 şi 159 din Codul muncii al Republicii Moldova.*

Conform art. 17 din Legea nr. 300 din 21.12.2017 cu privire la sistemul administraţiei penitenciare (*1) Personalul din cadrul sistemului administraţiei penitenciare este constituit din funcţionari publici cu statut special şi personal contractual. (2) Statutul funcţionarului public cu statut special din cadrul sistemului administraţiei penitenciare este reglementat de prezenta lege şi este conferit datorită naturii atribuţiilor de serviciu, care implică îndatoriri şi riscuri specifice. Raporturile de serviciu ale funcţionarului public cu statut special din cadrul sistemului administraţiei penitenciare (în continuare – funcţionar public cu statut special) cad sub incidenţa Codului muncii în măsura în care raporturile respective nu sînt reglementate de prezenta lege.*

Art. 58 din Legea nr. 300 din 21.12.2017 prevede că, *(1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămînă. (2) Programul de muncă al personalului din serviciile a căror activitate impune prezenţa în serviciu mai mult de 8 ore se stabileşte de către conducătorii subdiviziunilor respective, în funcție de necesităţile operative, asigurîndu-se*

respectarea duratei timpului de muncă săptămînal prevăzut la alin. (1). (3) În cazul în care pentru anumite categorii profesionale durata programului de muncă este stabilită prin norme legale speciale, se aplică normele respective. (4) Durata zilei de muncă în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare se reduce cu o oră pentru toţi funcţionarii publici cu statut special, cu excepţia celor care sînt implicaţi în serviciul diurn şi a celor cărora li s-a stabilit o durată redusă a timpului de muncă. (5) Remunerarea muncii prestate peste durata normală a timpului de muncă se reglementează în conformitate cu Codul muncii. (6) Nu se admite atragerea la muncă peste durata timpului de muncă a femeilor gravide şi a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani. (7) Prin derogare de la prevederile alin. (1), se stabileşte program de muncă nenormat pentru toate categoriile de funcţionari publici cu statut special în perioadele: a) desfăşurării măsurilor legate de menţinerea capacităţii de luptă; b) îndeplinirii serviciului de luptă, serviciului diurn, precum şi serviciului de gardă, conform graficului; c) desfăşurării exerciţiilor şi antrenamentelor; d) controlului, evaluării şi inspectării organizării serviciului de luptă şi de gardă, îndeplinirii misiunilor speciale, procesului de instruire; e) desfăşurării măsurilor pentru eliberarea ostaticilor, precum şi combaterii actelor de terorism; f) participării la lichidarea consecinţelor accidentelor, catastrofelor şi calamităţilor naturale; g) efectuării altor misiuni speciale. (8) Administraţia Naţională a Penitenciarelor şi instituţiile subordonate au obligaţia să ţină, în modul stabilit, evidenţa timpului de muncă prestată efectiv de fiecare funcţionar public cu statut special.

Art. 60 din Legea nr. 300 din 21.12.2017 prevede că, *Modul de organizare a timpului de muncă, a pauzelor şi evidenţa prezenţei la serviciu a funcţionarilor publici cu statut special se stabilesc prin regulamente interne, aprobate de directorul Administraţiei Naţionale a Penitenciarelor şi de conducătorii instituţiilor subordonate.*

Potrivit art. 148 Cod de procedură civilă *(1) Pentru elucidarea unor aspecte din domeniul ştiinţei, artei, tehnicii, meşteşugurilor artizanale şi din alte domenii, apărute în proces, care cer cunoştinţe speciale, instanţa dispune efectuarea unei expertize, la cererea părţii sau a unui alt participant la proces, iar în cazurile prevăzute de lege, din oficiu. Actele reviziei ori ale inspecţiilor departamentale, precum şi raportul scris al specialistului, nu pot înlocui raportul de expertiză şi nici exclude necesitatea efectuării expertizei în aceeaşi problemă.*

Iar potrivit art. 158 Cod de procedură civilă (*3) Raportul de expertiză va cuprinde descrierea amplă a investigaţiilor şi concluziile pe marginea lor, răspunsul la întrebările instanţei judecătoreşti. În cazul în care constată, pe parcursul efectuării expertizei, existenţa unor circumstanţe importante pentru soluţionarea cauzei referitor la care nu i s-au pus întrebări, expertul este în drept să includă în raport deducţiile sale asupra lor. (4) Raportul de expertiză este examinat în şedinţă de judecată şi evaluat în ansamblu cu celelalte probe. (5) Părţile şi alţi participanţi la proces sînt în drept să obiecteze împotriva raportului de expertiză şi împotriva altor probleme ce ţin de acesta. (6) Raportul de expertiză nu este obligatoriu pentru instanţa judecătorească şi se apreciază conform art.130. Respingerea lui însă trebuie să fie motivată.*

La caz, în vederea verificării corectitudinii calculelor salariale efectuate și prezentate de către Administrația Penitenciarului nr. 5 Cahul, la cererea reclamantului, a fost dispusă expertiză judiciară contabilă-economică, fiind emis Raportul de expertiză judiciară contabilă-economică nr. 10/23 din 29.11.2023, de către Biroul Individual de Expertiză Judiciară Cara Ecaterina, iar instanța l-a reținut ca fiind probă pertinentă pentru examinarea justă a litigiului.

Potrivit Concluziilor Raportului de expertiză judiciară contabilă-economică nr. 10/23 din 29.11.2023:

La obiectivul nr. 1 - calculele salariale indicate lunar în registrul de salariu pe contul personal al colaboratorului Penitenciarului nr. 5 Cahul Balan Alexandru, reieșind din orele de muncă reflectate în tabele de pontaj, conform Ordinelor cu privire la executarea serviciului de luptă, pentru paza și supravegherea deținuților, emise în perioada 23.06.2019-23.06.20122 nu corespund prevederilor art. 103-105, art. 157-159 Codul muncii și art. 19 din Legea nr. 270 din 2018.

La obiectivul nr. 2 – conform calculelor efectuate în baza tabelelor de evidență a timpului de muncă reieșind din salariul de bază, indicat în ordinele cu privire la atribuirea treptei, clasei, coeficientului de salarizare, mărimea salariului neachitat lui Balan Alexandru pentru munca de noapte, munca suplimentară, munca prestată în zilele de repaus, de sărbătoare nelucrătoare prestată în perioada 23.06.2019-23.06.2022, constituie suma de 193 685,02 lei.

La obiectivul nr. 3 – indemnizațiile de concediu de odihnă au fost calculate și achitate reieșind din salariul calculat, care nu include sporurile pentru orele de muncă prestate și afara duratei normale a timpului de muncă, pentru munca în orele de noapte, în zilele de sărbătoare nelucrătoare și în zilele de repaus. Diferența dintre suma indemnizațiilor de concediu de odihnă care au fost calculate și achitate și suma indemnizațiilor de concediu cu includerea în salariul mediu a sporurilor pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale de muncă a timpului de muncă, pentru munca în orele de noapte, în zilele e sărbătoare nelucrătoare și în zilele de repaus constituie suma de 39 378,34 lei.

La obiectivul 4- în conformitate cu art. 330 alin.(2) Codul muncii, pentru neachitarea în termen a sporurilor pentru munca de noapte, munca suplimentară, munca prestată în zilele de repaus, de sărbătoare nelucrătoare, cuvenite salariatului Balan Alexandru urmează a fi calculată suplimentar pentru fiecare zi de întîrziere în mărime de 0,3 la sută din suma neplătită în termen, conform calculelor constituie suma de 727 010,57 lei.

În consecință, odată ce munca de noapte, munca suplimentară, munca prestată în zilele de repaus, de sărbătoare nelucrătoare, au fost efectiv prestate, acestea generează, în mod automat, dreptul salariatului la remunerarea corespunzătoare, potrivit art. 157 alin. (1) și art. 159 din Codul muncii. Prin urmare, dreptul la remunerarea majorată pentru munca de noapte, munca suplimentară, munca prestată în zilele de repaus, de sărbătoare nelucrătoare nu sunt condiționate de voința angajatorului, ci decurg direct din lege, ca efect al muncii efectiv prestate.

Este de notat că lipsa ordinelor de atragere la muncă suplimentară nu exclude obligația angajatorului de a remunera reclamantul pentru munca de noapte, munca suplimentară, munca prestată în zilele de repaus, de sărbătoare nelucrătoare. Or, obligația emiterii ordinelor de atragere la muncă suplimentară, prevăzută de art. 104 alin. (7) din Codul muncii, incumbă exclusiv angajatorului și are rolul de a asigura legalitatea organizării muncii, dar nicidecum nu condiționează nașterea dreptului salariatului la remunerarea muncii suplimentare deja prestate. Neexecutarea obligației angajatorului de a emite un ordin motivat pentru atragerea la muncă suplimentară a reclamantului, nu poate fi opusă ultimului în calitate de salariat, pentru a justifica neplata muncii efectiv prestate.

Suplimentar este de reținut că pârâtul nu a făcut dovada achitării reclamantului a drepturilor salariale aferente muncii de noapte, munca suplimentară, munca prestată în zilele de repaus, de sărbătoare nelucrătoare, deși sarcina probei îi revenea tocmai angajatorului. În lipsa unor probe certe și concludente din care să rezulte efectuarea plăților respective, instanța ajunge la concluzia că Penitenciarul nr. 5 Cahul are datorii la plata drepturilor salariale față de reclamant.

Instanța de judecată nu va reține obiecțiile pîrîtului aduse față de Raportului de expertiză judiciară contabilă-economică nr. 10/23 din 29.11.2023 deoarece propriile calcule contravin concluziei expertului, or, fiind audiată în ședința de judecată, expertul Cara Ecaterina a adus explicații pe marginea raportului de expertiză, iar contra probă nu a fost prezentat de către partea pîrîtă.

Reieșind din normele citate supra, instanța de judecată ajunge la concluzia de a încasa doar din contul Penitenciarului nr. 5 Cahul, angajatorul reclamantului, în beneficiul lui Balan Alexandru salariul neachitat pentru munca de noapte, munca suplimentară, munca prestată în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare prestată în perioada 23.06.2019-23.06.2022, în mărime de 193 685,02 lei și diferența dintre suma indemnizațiilor de concediu de odihnă care au fost calculate și achitate și suma indemnizațiilor de concediu cu includerea în salariul mediu a sporurilor pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă, pentru munca în orele de noapte, în zilele de sărbătoare nelucrătoare și în zilele de repaus, ce constituie suma de 39 378,34 lei.

Cu referire la pretenția reclamantului privind încasarea penalității în mărime de 727 010,57 lei, calculat în baza art. 330 alin.(2) Codul muncii, instanța de judecată va respinge această pretenție ca fiind neîntemeiată.

În conformitate cu art. 330 alin. (1) lit. a), b), c), e), f), g), h) și alin. (2) din Codul muncii, *angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de: refuz neîntemeiat de angajare; eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă; staţionare a unităţii din vina angajatorului, cu excepţia perioadei şomajului tehnic (art.80); reţinere a plăţii salariului; reţinere a tuturor plăţilor sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu; răspîndire, prin orice mijloace (de informare în masă, referinţe scrise etc.), a informaţiilor calomnioase despre salariat; neîndeplinire în termen a hotărîrii organului competent de jurisdicţie a muncii care a soluţionat un litigiu (conflict) avînd ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.*

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.

Altfel spus, legiuitorul în norma citată, a instituit vinovăţia angajatorului ca condiţie de bază pentru dispunerea încasării suplimentului prevăzut de art.330 alin.(2) din Codul muncii.

Instanța de judecată notează că salarizarea reclamantului se face în baza **legislației speciale privind funcționarii publici cu statut special** și anume Legea nr. 300 din 21.12.2017 cu privire la sistemul administrației penitenciare, Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Hotărîrea Guvernului nr. 426 din 26.04.2004 privind aprobarea modului de calcul al salariului mediu.

La caz, însă nu au fost emise ordine interne privind achitarea plăţilor salariale pentru munca de noapte, munca suplimentară, munca prestată în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare prestată în perioada 23.06.2019-23.06.2022, în privința reclamantului, care nu ar fi fost puse în executare, modalitatea de salarizare a reclamantului fiind unică pentru tot sistemul penitenciar în Republica Moldova. În instanța de judecată nu au fost prezentate probe precum că, salarizarea reclamantului ar fi fost diferită față de colegii lui și că angajatorul ar fi admis discriminarea față de reclamant, în acest sens.

Față de cele expuse, în lipsa probării vinovăţiei angajatorului, ca condiţie de bază pentru dispunerea încasării suplimentului prevăzut de art.330 alin.(2) din Codul muncii, instanța de judecată va respinge această pretenție ca fiind neîntemeiată.

Cu referire la pretenția privind încasarea prejudiciului moral, solicitat de reclamant în mărime de 50 000 lei.

Potrivit art. 5 Codul muncii *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, sînt următoarele: k) obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă.*

Conform art. 10 Codul muncii (2) *Angajatorul este obligat: 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.*

Potrivit art. 90 alin.(2) și (3) Codul muncii *Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. (3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.*

În corespundere cu art. 329 alin. (1) şi (2) Codul muncii, *angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. 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 soluționează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat*

În conformitate cu art. 2037 Cod Civil (1) *Mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanţa de judecată în funcţie de caracterul şi gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăţie a autorului prejudiciului, dacă vinovăţia este o condiţie a răspunderii, şi de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacţie echitabilă persoanei vătămate. (2) Caracterul şi gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanţa de judecată, luînd în considerare circumstanţele în care a fost cauzat prejudiciul, restrîngerea posibilităţilor de viaţă familială şi socială, precum şi statutul social al persoanei vătămate. (3) La determinarea despăgubirii, instanţa de judecată va tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obişnuit în împrejurări similare şi, pe de altă parte, ia în cont particularităţile cazului.*

Avînd în vedere faptul că a fost probat faptul că lui Balan Alexandru nu i-a fost achitat salariul pentru munca de noapte, munca suplimentară, munca prestată în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare prestată în perioada 23.06.2019-23.06.2022, instanța de judecată susține alegațiile acestuia precum că, acțiunile angajatorului i-au cauzat prejudiciu moral dat fiind faptul că a fost lipsit de un salariu deplin atît el cît și familia acestuia, însă cuantumul prejudiciului moral va fi stabilit la suma de 20 000 lei, care este unul echitabil și capabil să restabilească suferințele reclamantului.

Or, prejudiciul moral solicitat la suma de 50 000 lei este unul exagerat și neargumentat, care vine în contradicție cu circumstanțele cauzei în speță.

Criteriile care stau la baza cuantumului despăgubirilor trebuie să fie obiective, împărtășind criteriul general evocat de instanța europeană, potrivit căruia despăgubirile trebuie să prezinte un raport rezonabil de proporționalitate cu atingerea adusă reputației, având în vedere, totodată, gradul de lezare a valorilor sociale ocrotite, intensitatea şi gravitatea atingerii adusă acestora. Criteriile orientative generale de apreciere a prejudiciului moral - criteriul echității, care exprimă că acel cuantum al despăgubirilor trebuie stabilit astfel, încât acesta să aibă efect compensatoriu, şi nu trebuie să constituie nici sume excesive pentru autorii daunelor, şi nici venituri nejustificate pentru victimele daunelor.

Reieșind din cumulul circumstanțelor elucidate în cauză, obiectul acțiunii, argumentarea în susținerea prejudiciului moral, instanța de judecată notează că suma de 20 000 lei, cu titlul de prejudiciu moral este rezonabilă și va aduce suficientă satisfacție reclamantului.

Cu referire la încasarea cheltuielilor judiciare și anume suma de 15 000 lei, suportate pentru efectuarea expertizei judiciare, instanța o va admite ca fiind întemeiată și care rezultă din prevederile art. 90 lit. g) Cod de procedură civilă și art. 94 Cod de procedură civilă care indică că, *(1) Instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.*

Avînd în vedere faptul că la materialele cauzei este anexată proba ce confirmă suportarea acestei cheltuieli judiciare pentru efectuarea expertizei judiciare la suma de 15 000 lei, iar în baza acestei probe materiale a fost admisă acțiunea reclamantului, instanța de judecată va admite integral această pretenție.

În conformitate cu prevederile 238-241 Codul de procedură civilă, instanța de judecată,

h o t ă r ă ş t e :

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Balan Alexandru împotriva Penitenciarului nr. 5 Cahul și Administrației Naționale a Penitenciarelor privind anularea refuzurilor de achitare a drepturilor salariale, obligarea la achitarea drepturilor salariale, dobânzii de întârziere, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

Se încasează din contul Penitenciarului nr. 5 Cahul în beneficiul lui Balan Alexandru salariul neachitat pentru munca de noapte, munca suplimentară, munca prestată în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare prestată în perioada 23.06.2019-23.06.2022, în mărime de 193 685,02 /una sută nouăzeci și trei mii șase sute optzeci și cinci lei 02 bani/ lei.

Se încasează din contul Penitenciarului nr. 5 Cahul în beneficiul lui Balan Alexandru diferența dintre suma indemnizațiilor de concediu de odihnă care au fost calculate și achitate și suma indemnizațiilor de concediu cu includerea în salariul mediu a sporurilor pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă, pentru munca în orele de noapte, în zilele de sărbătoare nelucrătoare și în zilele de repaus, ce constituie suma de 39 378,34 /treizeci și nouă mii trei sute șaptezeci și opt lei 34 bani/ lei.

Se încasează din contul Penitenciarului nr. 5 Cahul în beneficiul lui Balan Alexandru cheltuieli judiciare în mărime de 15 000 /cinci spre zece mii/ lei, suportate pentru efectuarea expertizei judiciare.

Se încasează din contul Penitenciarului nr. 5 Cahul în beneficiul lui Balan Alexandru prejudiciul moral în mărime de 20 000 /douăzeci mii/ lei

În rest, acțiunea se respinge ca fiind neîntemeiată.

Hotărârea cu drept de apel în Curtea de Apel Sud în termen de 30 zile din ziua pronunţării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Cahul, sediul Central.

Președintele ședinței,
Judecător **Inga Gorlenco**