Dosarul nr. 2-16445/2022

H O T Ă R Â R E
în numele Legii

Dispozitivul hotărârii pronunţat
la data de 7 noiembrie 2023 *municipiul Chişinău*

Judecătoria Chişinău, sediul Centru
instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecător *Eugenia Culinca*
Grefier *Aurelia Cemîrtan*

examinând în şedinţă de judecată publică, cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de *****, *****, ***** şi ***** împotriva Întreprinderii de Stat „MOLDATSA” cu privire la încasarea sumelor restante la salariu şi compensarea cheltuielilor de judecată,

constată:

Argumentele participanţilor la proces.

La 26 iulie 2021, ***** *****, ***** şi *****, reprezentaţi de avocata Maier Lucia, au depus cerere de chemare în judecată împotriva ÎS ,, MOLDATSA”, solicitând încasarea plăţilor salariale restante, după cum urmează, în beneficiul lui ***** suma de 27.484,27 de lei, în beneficiul lui ***** suma de 43.153,95 de lei, în beneficiul lui ***** suma de 28.863 de lei şi în beneficiul lui ***** suma de 27.569,72 de lei, pentru perioada 1 aprilie 2020 – 31 iulie 2021, precum şi compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii de chemare în judecată, reclamanţii au indicat că, sunt angajaţi ai ÎS ,,MOLDATSA”, iar, la 27 octombrie 2021, s-au adresat cu cerere prealabilă, prin care au solicitat punerea în aplicare a prevederilor art. 107 alin. (3) Codul muncii şi achitarea restanţelor salariale pentru neachitarea acelei ore 12, efectiv petrecută la locul de muncă în timpul pauzei de prânz.

Au menţionat că, întreprinderea pârâtă prin răspunsul nr. 525 din 25 noiembrie 2021, ÎS ,,MOLDATSA” a respins cererea înaintată, ca fiind lipsită de temei juridic.

Astfel, din conţinutul răspunsului eliberat de ÎS ,, MOLDATSA” rezultă că, timpul de muncă constituie de la ora 08:00 până la 20:00 sau de la 20:00- până la 08:00, şi se mai confirmă că nu există o pauză de prânz prestabilită pentru angajaţii FMP din cadrul Grupului managementului spaţiului aerian şi coordonare (GMSAC).

Reclamanţii au precizat că, sunt angajaţi în categoria de salariaţi cu funcţia de FMP, având un regim continuu, însă în acelaşi timp cu o pauză de prânz de 60 min (o oră), fiind petrecută la locul de muncă, ori în caz contrar buna desfăşurare a procesului de lucru este periclitată.

În vederea nelimitării dreptului angajaţilor, consideră necesară aplicarea art. 107 alin. (3) Codul muncii, cu achitarea zilei de muncă pentru salariaţii FMP conform unei zile de muncă ce are 12 ore, dar nu 11 precum în prezent, deşi salariaţii se află la locul de muncă – 12 ore, fără posibilitatea de a ieşi la pauza de prânz.

La fel, au indicat că, deşi până în prezent s-a exclus timpul pentru luarea prânzului din durata timpului de muncă efectuat efectiv, consideră că salariaţilor urmează a fi achitat salariu pentru a 12-a oră de muncă prestată efectiv.

Prin referinţa depusă, ÎS ,, MOLDATSA”, reprezentată de avocatul Vasile Josan, a solicitat respingerea acţiunii ca fiind neîntemeiată. (f.d. 44-48)

A menţionat că, în prezent numărul personalului FMP (Flow Management Position) din cadrul Grupului de Management Spaţiului Aerian şi Coordonare (GMSAC) SMTA constituie 5 persoane.

A notat că, conform normelor legale, pentru asigurarea activităţii muncii în schimb, pe tot parcursul anului şi actelor normative la întreprindere, regimul de muncă în subdiviziunile care prestează munca în schimburi, inclusiv şi personalul FMP (cu excepţia CTA) este stabilit de la

08:00 până la 20:00, timpul de muncă 11 ore; 20:00 până la 08:00, timpul de muncă 11 ore, inclusiv orele de noapte de la 22:00 până la 06:00 - 8 ore.

Reieşind din specificul muncii, nu este stabilită o oră fixă a pauzei de prânz, pentru această categorie de personal, pauzele fiind coordonate cu şeful nemijlocit, la caz, cu GMSAC, iar în cazul zilelor de odihnă sau sărbătoare, pauzele trebuie să fie coordonate cu Şeful de schimb DT sau conducătorul de zboruri.

În plus, postul de muncă la poziţia FMP se asigură de 5 persoane, dintre care 4 de bază şi una de rezervă pentru înlocuirea concediilor de odihnă, concediilor medicale şi alte situaţii neprevăzute.

Suplimentar, în scopul realizării funcţiilor atribuite GMSAC, în cadrul grupului mai activează 3 persoane în calitate de dispecer ARO (2 persoane de bază + o persoană de rezervă) care au regim de muncă de la 08:00-20:00 (cu durata de 11 ore), care sunt amplasaţi în aceiaşi încăpere pentru a asigura rotaţia personalului în diferite situaţii (posibilitatea substituirii), inclusiv asigurarea pauzei de prânz. În zilele sale lucrătoare, şeful GMSAC asigură substituirea personalului în pauzele de masă.

Prin urmare, consideră că reclamanţilor nu le este limitat dreptul de a beneficia de pauza de masă, fapt care nu este negat nici de reclamanţi.

Este notabil şi faptul că, art. 107 alin. (2) Codul muncii prevede în mod explicit faptul că, pauzele de masă nu se includ în timpul de muncă.

Respectiv, salariile de funcţie pentru reclamanţi care sunt dispeceri FMP, dar şi a celor din ARO, la fel au fost stabilite conform criteriilor date, iar suplimentele compensatorii, precum achitarea orelor de noapte şi orelor de lucru în zi de sărbătoare, se achită conform legislaţiei. Dat fiind faptul că, pauzele de muncă nu se includ în timpul de muncă, acestea nu se supun achitării de către angajator, iar dacă legiuitorul avea intenţia de a include pauzele de masă în timpul de muncă, acesta ar fi edictat norma corespunzătoare.

Mai mult, enunţă pârâtul că, pauza de prânz nu constituie un raport juridic în cadrul căruia salariatul îşi îndeplineşte atribuţiile de muncă, şi prin urmare, nu este plătit de angajator.

Conform pct. 10 lit. c) din Fişa de post a Dispecerului FMP, funcţia dată activează 24/24 ore, 2 ture, în alte cazuri, regimul de muncă este reglementat de Regulamentul intern al întreprinderii.

Aşadar, contractul colectiv de muncă, la nivel de întreprindere, şi nici Regulamentul intern al întreprinderii nu prevăd nicio garanţie suplimentară, în sensul includerii pauzei de masă în timpul de lucru.

Iar, din extrasele privind timpul efectiv de muncă pentru anul 2020 şi 2021 ale salariaţilor, se observă că, în intervalul 1 septembrie 2021 – 31 decembrie 2021, aceştia nu şi-au îndeplinit numărul de ore prevăzut în contract, aceste împrejurări se conturează datorită cartelelor de acces, care indică ieşirile şi intrările de la postul de muncă, de unde poate fi dedusă regularitatea şi frecvenţa pauzelor luate de reclamanţi.

*Poziţia părţilor în cadrul şedinţei de judecată***.**

În şedinţă de judecată, reprezentantul reclamanţilor, avocata Maier Lucia, a solicitat admiterea cererii de chemare în judecată în sensul formulat.

Reclamanţii, ***** *****, *****, ***** în şedinţa de judecată nu s-au prezentat, deşi au fost citaţi legal despre, data, locul şi ora şedinţei de judecată.

Fiind prezent în şedinţa de judecată, reprezentantul pârâtei, avocatul Adrian Grosu a pledat pentru respingerea acţiunii, susţinând poziţia expusă în referinţă.

Aprecierea instanţei de judecată.

Audiind explicaţiile reprezentanţilor părţilor, studiind materialele cauzei, instanţa de judecată constată că, cererea de chemare în judecată depusă de ***** *****, ***** şi *****,

reprezentaţi de avocatul Maier Lucia, este neîntemeiată şi urmează a fi respinsă din următoarele considerente.

În condiţiile art. 118 alin. (1), (3) din Codul 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. Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a cauzei sunt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.*

În baza art. 121 din Codul de procedură civilă, *instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului*, iar art. 122 prevede că, *circumstanţele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probaţiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante. Admisibilitatea probelor se determină în conformitate cu legea în vigoare la momentul eliberării lor.*

Având în susţinere norme citate supra, se va reţine că, întrucât procesul civil este pornit de reclamanţi prin introducerea cererii de chemare în judecată, dânşii au primii obligaţia să-şi dovedească pretenţiile.

În conformitate cu art. 239 Cod de procedură civilă, *hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Hotărârea întemeiată se bazează pe dovezile ce corespund cu cerinţele despre pertinenţa lor, adică care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.*

În acord cu art. 240 alin. (1), (3) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii. Instanţa judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.

Reieşind din prevederile normei legale sus-citate, instanţei de judecată îi revine rolul să stabilească definitiv circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a cauzei şi obiectul probaţiunii pentru a se convinge de veridicitatea lor.

Din materialul probator al cauzei rezultă cu certitudine că, ***** *****, *****, ***** activează în cadrul ÎS ,, MOLDATSA", în funcţia de dispeceri FMP din cadrul Grupului Management Spaţiului Aerian şi Coordonare SMTA, pentru care se achită contribuţii, fapt confirmat prin extrasele eliberate de CNAS (f.d. 15-26).

La 27 octombrie 2021, ***** *****, *****, ***** s-au adresat către ÎS ,, MOLDATSA" cu cerere prealabilă, prin care au solicitat punerea în aplicare a art. 107 alin. (3) Codul muncii şi achitarea zilei de muncă pentru salariaţi FMP, conform unei zile de muncă ce are 12 ore, şi anume, în beneficiul lui ***** suma de 27.484,27 de lei, în beneficiul lui ***** suma de 43.153,95 de lei, în beneficiul lui ***** suma de 28.863 de lei şi în beneficiul lui ***** suma de 27.569,72 de lei. (f.d. 28-30)

Prin răspunsul nr. 525 din 25 noiembrie 2021, ÎS ,, MOLDATSA" a informat solicitanţii că, includerea orei de masă în timpul de muncă şi achitarea acesteia conform solicitării nu este justificată, iar revendicările înaintate sunt lipsite de temei juridic. (f.d. 26-27)

Înaintând prezenta cerere de chemare în judecată, ***** *****, ***** şi *****, reprezentaţi de avocatul Maier Lucia au solicitat încasarea plăţilor salariale restante, după cum urmează, în beneficiul lui ***** suma de 27.484,27 de lei, în beneficiul lui ***** suma de 43.153,95 de lei, în beneficiul lui ***** suma de 28.863 de lei şi în beneficiul lui ***** suma de 27.569,72 de lei, pentru perioada 1 aprilie 2020 – 31 iulie 2021, precum şi compensarea cheltuielilor de judecată.

În conformitate cu art. 11 Codul muncii, *nivelul minim al drepturilor şi garanţiilor de muncă pentru salariaţi se stabileşte de prezentul cod şi de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii. Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă şi*

convenţiile colective pot stabili pentru salariaţi drepturi şi garanţii de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod şi de alte acte normative.

Articolul 45 Codul muncii (în vigoare la data depunerii cererii de chemare în judecată 26 iulie 2021), reglementează că, *contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.*

Prin prisma art. 100 alin. (6) Codul muncii se reţine că, *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.*

În accepţiunea art. 107 alin. (1)-(4) Codul muncii, *în cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puţin 30 de minute.* ***Durata pauzei de masă şi momentul acordării acesteia se stabilesc în regulamentul intern al unităţii, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă. Pauzele de masă, cu excepţiile prevăzute în regulamentul intern al unităţii, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă, nu se includ în timpul de muncă. La unităţile cu flux continuu, angajatorul este obligat să asigure salariaţilor condiţii pentru luarea mesei în timpul serviciului la locul de muncă.*** *Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârşitul programului de muncă într-o zi şi începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 11 ore consecutive.*

Aşadar, indubitabil s-a stabilit că, conform contractului colectiv de muncă, pentru anii 2017-2019 a ÎS ,, MOLDATSA", la pct. 6.1.2. - *durata normală a timpului de muncă al salariaţilor întreprinderii, nu poate depăşi 40 de ore pe săptămână.*

Totodată, Regulamentul intern al ÎS ,, MOLDATSA" ediţia 24.04.2020, stabileşte la pct. 7 - Regimul de muncă şi odihnă, durata normală a timpului de muncă nu poate fi mai mare de 40 de ore pe săptămână, cu respectarea balanţei anuale a timpului de muncă, iar programul de muncă în schimb este prevăzut la pct. 7.6 și 7.7.

Deci, reiese că, remunerarea muncii angajaţilor este stabilită prin salariu lunar de funcţie, nu pe unitate de timp – oră, respectiv, pauzele de muncă nu se includ în timpul de muncă şi nu se supun achitării de către angajator. Or, salariatul în pauza de masă nu îşi îndeplineşte atribuţiile de muncă, şi în final, salariatul este plătit pentru munca efectiv prestată, cu instituirea garanţiilor de rigoare.

La rândul său, Anexa la Convenţia colectivă la nivel naţional nr. 2 din 9 iulie 2004, timpul de muncă şi de odihnă, stabileşte lista ocupaţiilor căror li se permite durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de cel puţin 24 de ore, iar profesia reclamanţilor nu se regăseşte în această anexă.

De altfel, conform drepturilor şi libertăţilor fundamentale ale omului, indubitabil orice persoană are dreptul la odihnă şi la timp liber, şi îndeosebi la o limitare rezonabilă a timpului de muncă, precum şi la concedii periodice şi la remunerarea zilelor de sărbătoare. Salariaţii care au obligaţia de a munci conform programului de lucru, au dreptul la odihnă în scopul refacerii forţelor de muncă, protejării integrităţii şi sănătăţii lor.

Este de remarcat că, timpul de odihnă din sectorul public şi cel privat sunt distincte, deoarece sectorul de stat este reglementat prin lege, pe când cel privat este stabilit în procesul negocierilor dintre salariat şi angajator, iar în practică toate acestea sunt reflectate în contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, de ramură sau la nivel naţional. Dacă e să ne referim la pauza de masă, pretutindeni durata este stabilită de administraţie de comun acord cu comitetul sindical, dacă există. Ori când începe şi se termină pauza se stabileşte prin regulamentul ordinii interioare a muncii.

În context, materialul probator al cauzei, conţine Fişa de post Grupa Managementul Spaţiului Aerian şi Coordonare, Dispecer FMP, aprobată la 25 august 2020, care la pct. 10 „Condiţii de lucru” indică că, dispecer FMP activează 24/24 ore, în două ture, în alte cazuri regimul de muncă este reglementat de Regulamentul intern al întreprinderii. Primirea-predarea serviciului se execută conform graficului aprobat de două ori în 24 ore: 08:00-20:00 – ora locală, între orele 20:00-08:00 poziţiile ARO şi FMP se comasează, obligaţiile dispecerului ARO sunt executate de dispecerul FMP, de asemenea în caz de necesitate obligaţiile dispecerului FMP sunt executate de către dispecerul ARO. (f.d. 50-56)

Reieşind din prevederile evocate, instanţa conchide că, Contractul colectiv de muncă la nivel de întreprindere şi Regulamentul intern al întreprinderii la care s-a făcut referire supra, nu prevăd nicio garanţie suplimentară, în sensul includerii pauzei de masă în timpul programului de lucru.

La acest segment, instanţa de judecată consideră oportun de a reţine că, conform Registrului pentru timpul efectiv de muncă pentru anul 2021, extrase privind timpul efectiv de muncă ale salariaţilor/reclamanţi se atestă că, ultimii în unele luni nu au îndeplinit numărul de ore prevăzut în contract, şi anume, ***** – total pe an (plan) – 1523 ore, (fact) – 1506 ore, devieri (fact-plan) – minus 17 ore; ***** – total pe an (plan) – 1536 ore, (fact) – 1529 ore, devieri (fact-plan)- minus 7 ore**;** ***** - total pe an (plan) – 1295 ore, (fact) – 1287 ore, devieri (fact-plan)- minus 8 ore**;** ***** - total pe an (plan) – 1460 ore, (fact) – 1471 ore, devieri (fact-plan)- 11 ore. (f.d. 57)

Conform Registrului pentru timpul efectiv de muncă pentru anul 2020, ***** – total pe an (plan) – 1411 ore, (fact) – 1411 ore, devieri (fact-plan) – 41 ore; ***** – total pe an (plan) – 856 ore, (fact) – 865 ore, devieri (fact-plan)- 9 ore; ***** - total pe an (plan) – 1315 ore, (fact) – 1329 ore, devieri (fact-plan)- 14 ore; ***** - total pe an (plan) – 1833 ore, (fact) – 1848 ore, devieri (fact-plan)- 15 ore. (f.d. 58)

Iar din extrasul cartelelor de acces, care indică ieşirile şi intrările de la postul de muncă, se deduce regularitatea şi frecvenţa pauzelor luate de către reclamanţi. (f.d. 59-107)

Prin urmare, instanţa de judecată consideră că, pretinsa invocare a reclamanţilor precum că se află în imposibilitate de a lua pauza de masă, nu poate fi reţinută, aceasta deoarece reieşind din specificul muncii, nu este stabilită o oră fixă a pauzei de prânz, pentru această categorie de personal, pauzele fiind coordonate cu şeful nemijlocit, la caz, cu GMSAC, iar, în cazul zilelor de odihnă sau sărbătoare, pauzele trebuie să fie coordonate cu Şeful de schimb DT sau conducătorul de zboruri.

Or, în scopul realizării funcţiilor atribuite GMSAC, în cadrul grupului mai activează 3 persoane în calitate de dispecer ARO (2 persoane de bază + o persoană de rezervă) care au regim de muncă de la 08:00-20:00 (cu durata de 11 ore), care sunt amplasaţi în aceiaşi încăpere pentru a asigura rotaţia personalului în diferite situaţii (posibilitatea substituirii), inclusiv asigurarea pauzei de prânz. În zilele sale lucrătoare, şeful GMSAC asigură substituirea personalului în pauzele de masă.

Iar, postul de muncă la poziţia FMP se asigură de 5 persoane, dintre care 4 de bază şi una de rezervă pentru înlocuirea concediilor de odihnă, concediilor medicale şi alte situaţii neprevăzute.

În dovedirea celor constatate, reclamanţilor nu le este limitat dreptul de a beneficia de pauza de masă, fapt care nu este negat nici de reclamanţi, însă rezultă şi din sistemul de evidenţă a muncii, în baza cartelelor de acces, care înregistrează intrările şi ieşirile la postul de muncă, din care se deduce cu uşurinţă faptul că, reclamanţii cu regularitate şi frecvenţă îşi luau pauză.

Astfel, instanţa de judecată reţine că, deşi reclamanţii solicită încasarea plăţilor din timpul petrecut în cadrul pauzei de masă, această pretenţie este lipsită de substanţă şi temei juridic, or, reclamanţii nu au prezentat instanţei motive plauzibile în acest sens, inclusiv din ce se compune suma dată şi conform cărei formule a fost calculată.

Mai mult, la încheierea contractului individual de muncă, Fişei de Post, precum şi la aducerea la cunoştinţă a Convenţiei colective a întreprinderii şi a Regulamentului intern al întreprinderii, reclamanţii nu au obiectat în acest sens, în partea ce vizează timpul petrecut în cadrul pauzei de masă, respectiv se denotă că au acceptat condiţiile stabilite de întreprindere la funcţia vizată în speţă.

Important este de notat şi faptul că, prin delegaţia de control nr. DL-ISM-2022-00027 din 18/01/2022, Inspectoratul de Stat al Muncii a efectuat control referitor la asigurarea şi modul de conformare la respectarea actelor legislative şi a altor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, timp de 5 zile, începând cu 19 ianuarie 2022 şi în urma controlului inopinat, în temeiul petiţiei colective nr. 1782 din 22 decembrie 2021, **nu a fost depistată nicio încălcare a legislaţiei muncii.**

Pe cale de consecinţă, având în vedere că, pretenţia cu privire la încasarea plăţilor salariale restante a fost respinsă, urmează a fi respinsă *per se* şi pretenţia cu privire la compensarea cheltuielilor de judecată.

Or, în conformitate cu dispoziţia art. 94 alin. (1) Cod de procedură civilă, *instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut câştig 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 pârâtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.*

Sintetizând cele expuse mai sus, în temeiul probatoriul administrat la dosar prin raportarea acestuia la prevederile art. 118, 121-122 Cod de procedură civilă, instanţa reiterează că acţiunea Nicolai reclamanţilor Ivanov, *****, ***** şi ***** este neîntemeiată şi, în consecinţă, urmează a fi respinsă integral.

În conformitate cu prevederile art. 238-241, art. 362 alin.(1) Cod de procedură civilă,

h o t ă r ă ş t e:

Se respinge ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată depusă de *****, *****, ***** şi ***** împotriva Întreprinderii de Stat „MOLDATSA” cu privire la încasarea sumelor restante la salariu şi compensarea cheltuielilor de judecată.

Hotărârea poate fi contestată cu apel la Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile din data pronunţării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chişinău, sediul Centru.

Preşedintele şedinţei,
judecător *Eugenia Culinca*