

125/2021

15-01-2021



## Contestatie decizie de concediere

Curtea de Apel BUCURESTI

Cod ECLI ECLI:RO:CABUC:2021:123.\_\_\_\_\_

Dosar nr.\_\_\_\_\_ (Număr în format vechi \_\_\_\_\_)

**R O M Â N I A**

**CURTEA DE APEL BUCUREȘTI**

**SECȚIA A VII-A PENTRU CAUZE PRIVIND CONFLICTE DE MUNCĂ**

**ȘI ASIGURĂRI SOCIALE**

**DECIZIA CIVILĂ Nr.125**

Ședința publică din data de 15.01.2021

Completul de judecată compus din:

**Președinte:** N\_\_\_\_-R\_\_\_\_ I\_\_\_\_

**Judecător:** M\_\_\_\_-A\_\_\_\_ I\_\_\_\_

**Grefier:** N\_\_\_\_ C\_\_\_\_\_

Pe rol, soluționarea apelului formulat de apelantul **A\_\_\_ A\_\_\_\_\_** împotriva sentinței civile nr.3506 din data de 24.07.2020, pronunțată de Tribunalul București - Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale în dosarul nr.\_\_\_\_\_, în contradictoriu cu intimata **S.C. UNIREA SHOPPING CENTER S.A.**, cauza având ca obiect „contestatie decizie de concediere”.

La apelul nominal făcut în ședința publică a răspuns apelantul, prin avocat C\_\_\_\_\_ A\_\_\_\_\_, în baza împuternicirii avocațiale atașate la fila 4 a dosarului de apel, și intimata, prin avocat Bălței C\_\_\_\_\_-C\_\_\_\_\_, în baza împuternicirii avocațiale atașate la fila 34 a dosarului de apel și avocat C\_\_\_\_\_ T\_\_\_\_\_-A\_\_\_\_\_, în baza împuternicirii avocațiale atașate la fila 137 a dosarului de fond.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

Grefierul de ședință expune referatul cauzei, în cadrul căruia învederează instanței obiectul cauzei, stadiul procesual, părțile și legalitatea îndeplinirii procedurii de citare.

Nefind chestiuni prealabile de discutat, Curtea acordă cuvântul asupra probatoriului.

Apelantul, prin avocat, solicită încuviințarea probei cu înscrisuri, prin atașarea dosarului nr.\_\_\_\_\_/3/2017, în raport de care a invocat autoritatea/puterea de lucru judecat.

La întrebarea instanței dacă consideră necesară atașarea întregului dosar sau este suficient faptul că hotărârea pronunțată în dosarul nr.\_\_\_\_\_/3/2017 este atașată la dosarul prezentei cauze, avocatul apelantului arată că, în acel dosar, probele au fost avute

în vedere de prima instanță în mod extensiv, făcându-se o prezentare a situațiilor financiare ale angajatorului Unirea Shopping Center pentru o perioadă în extenso, respectiv de la 01.01.2017 și până la 03.05.2019. În opinia sa, este important a se face o analiză comparativă între motivele invocate de angajator la acest moment și cele invocate în primul dosar întrucât, în primul dosar, a fost pronunțată o sentință ce a fost menținută de instanța de apel, aceasta din urmă având în vedere și aspecte noi, înscrisuri pe care angajatorului le-a depus la solicitarea instanței, respectiv o analiză la zi a situației financiare și motivele care au dus la desființarea postului.

Intimata, prin avocat, arată că, în opinia sa, nu se impune atașarea întregului dosar nr.\_\_\_\_\_/3/2017, fiind suficientă hotărârea pronunțată în acesta. Dacă partea adversă dorea să se folosească, în prezentul dosar, de înscrisuri din dosarul nr.\_\_\_\_\_/3/2017, aceasta avea posibilitatea să facă copii de pe respectivele înscrisuri și să le depună la dosarul cauzei. Mai mult, așa cum a arătat și în conținutul întâmpinării, este vorba despre o altă decizie, emisă în alte condiții.

Curtea, față de împrejurarea că autoritatea de lucru judecat nu privește tripla identitate a procesului ci autoritatea de lucru judecat este invocată în sensul că aceleași motive din decizia inițială, care au fost deja contestate și analizate de instanță, vor fi stat la baza celei de a doua decizii, constată că nu este necesară atașarea întregului dosar nr.\_\_\_\_\_/3/2017, fiind suficiente hotărârile aflate la dosar.

Nemaifiind alte cereri de formulat, excepții de invocat sau probe de administrat, Curtea constată cauza în stare de judecată și acordă cuvântul în susținerea, respectiv combaterea motivelor de apel.

Apelantul, prin avocat, solicită admiterea apelului astfel cum a fost formulat și schimbarea, în tot, a sentinței civile apelate în sensul admiterii acțiunii și, pe cale de consecință, anularea deciziei de încetare a contractului individual de muncă, reintegrarea sa pe postul și funcția deținute anterior concedierii, obligarea părâtei la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate, la plata celorlalte drepturi de care ar fi beneficiat în calitate de angajat, precum și la plata sumei de 10.000 lei cu titlu de despăgubiri pentru repararea daunelor morale. În opinia sa, motivele care au stat la baza emiterii deciziei noi de concediere sunt identice cu cele avute în vedere de prima instanță în dosarul nr.\_\_\_\_\_/3/2017, în care s-a dispus reintegrarea. Astfel, motivul care a stat la baza emiterii noii decizii este faptul că Unirea Shopping Center nu ar mai justifica aceste costuri, urmând a fi restructurat departamentul prin desființarea postului său și a se externaliza serviciile de pază către o altă societate. Or, serviciile de pază au fost externalizate încă de la angajarea sa, atribuțiile sale fiind tocmai acelea de a fi un coordonator între directorul general al Unirea Shopping Center și directorul general al societății de pază. Practic, nu s-a adus un motiv nou prin această presupusă externalizare și reducerea postului de consultant de securitate. Apreciază că era calificat pentru acest post prin simplul fapt că anterior, ani de zile, fusese directorul general al magazinului Unirea, iar ulterior, în următorii ani, a fost directorul general al unei firme de pază, care asigura paza magazinului. Unirea Shopping Center este, în București, un obiectiv strategic în chestiuni de siguranță națională, prin urmare, asigurarea acestor atribuții este o chestiune de maximă importanță. Cu privire la susținerea părții adverse în sensul că s-ar face o reducere cu personalul întrucât s-ar fi introdus în salariul minim pe economie contribuțiile la plata asigurărilor sociale, arată că nu i-a fost majorat salariul niciodată, prin urmare, nu există o povară financiară a angajatorului în acest sens. Dimpotrivă, așa cum rezultă din organigrame, după prima sa reintegrare, s-au făcut noi angajări și s-au înființat noi posturi, prin urmare, această eficientizare a fost doar formală. În opinia sa, nu există o

cauza reala pentru care acest post sa fi fost restructurat, fiind doar urmare a atitudinii vindicative a conducerii Unirea Shopping Center, atitudine prezentată pe larg în argumentarea capătului de cerere pe daune morale. În acest sens arată că, de la momentul reintegrării, nu i-au fost pus la dispoziție un birou, calculator sau măcar un telefon, toate comunicările pe care le-a avut cu conducerea societății fiind făcute prin intermediul mijloacelor proprii de comunicație, respectiv de pe telefonul personal, iar singura sarcină ce i-a fost trasată, pe tot acest parcurs, a fost să meargă cu liftul de marfă. Neregulile din magazinul Unirea pe care apelantul le-a reclamat au fost ignorate, dintr-o atitudine de hărțuire a domnului B\_\_\_\_\_ A\_\_\_\_\_, atitudine ce a fost probată în dosarul de fond printr-o sentință a Tribunalului București ce a fost menținută și de instanța de apel.

Nu solicită acordarea cheltuielilor de judecată.

Intimata, prin avocat, solicită respingerea apelului ca nefondat și menținerea sentinței civile apelate ca fiind temeinică și legală, pentru motivele expuse în conținutul întâmpinării. În opinia sa, nu există autoritate de lucru judecat, obiectul dosarelor dar și data emiterii celor două decizii fiind diferite.

La întrebarea instanței cu privire la elementele noi care au intervenit față de circumstanțele anterioare desființării postului, avocatul intimatului indică contractul cu firma de pază încheiat în anul 2018, care nu exista la data emiterii celeilalte decizii. Precizează că, până la încheierea acestui contract, serviciile de pază nu au fost externalizate, paza asigurându-se cu angajați proprii. Cu privire la reintegrare, arată că apelantul-reclamant a fost reintegrat prin recrearea aceluiasi post pe care l-a avut anterior, primind atribuții conform fișei postului și fiind pus în situația efectivă de a le și exercita. Precizează că firma de pază îndeplinea aceleași atribuții ca și apelantul. În opinia sa, nu a existat o atitudine de discriminare sau de hărțuire față de apelantul din prezenta cauză, acest fapt rezultând și din declarațiile martorilor și ale domnului B\_\_\_\_\_ A\_\_\_\_\_. În ambele decizii, rațiunile care au stat la baza desfacerii contractului individual de muncă sunt de natură economică.

Solicită acordarea cheltuielilor de judecată, conform facturii pe care o depune la fila 43 dosar.

Curtea declară dezbaterile închise și, în raport de dispozițiile art.394 Cod procedură civilă, reține cauza în pronunțare.

## **CURTEA,**

Deliberând asupra apelului civil de față, constată următoarele:

Prin **cererea** înregistrată pe rolul Tribunalului București – Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale sub nr. \_\_\_\_\_ la data de 28.10.2019, reclamantul A\_\_\_\_ A\_\_\_\_\_ a chemat în judecată pe pârâta Unirea Shopping Center, solicitând instanței ca prin hotărârea ce va pronunța să dispună anularea deciziei nr. 32/2019, reintegrarea reclamantului în funcția deținută anterior concedierii, obligarea pârâtei la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și actualizate și toate celelalte drepturi de care ar fi beneficiat de la data concedierii până la data reintegrării efective, obligarea pârâtei la plata sumei de \_\_\_\_\_ lei cu titlu de despăgubiri pentru repararea daunelor morale ce i-au fost produse prin hărțuirea la locul de muncă exercitată de către angajator prin presiuni continue, mediul apăsător și izolarea la care a fost supus, obligarea pârâtei la plata cheltuielilor de judecată.

Prin **sentința civilă** nr.3506 din data de 24.07.2020, pronunțată de Tribunalul București - Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale în dosarul nr.\_\_\_\_\_, a fost respinsă acțiunea privind pe contestatorul A A . în contradictoriu cu pârâta

S.C. Unirea Shopping Center S.A., ca neîntemeiată și a fost obligat reclamantul să plătească pârâtei suma de 3500 lei cu titlu de cheltuieli de judecată.

Pentru a pronunța această sentință, instanța de fond a reținut că prin decizia nr. 32/25.09.2019, pârâta a dispus încetarea contractului de muncă al reclamantului în conformitate cu art.65 alin.1 din Codul muncii. Măsura concedierii a fost dispusă având în vedere decizia nr. 01/29.01.2019 în baza căreia s-a hotărât desființarea efectivă a postului.

Prin decizia nr. 32/25.09.2019 intimata a dispus, în temeiul dispozițiilor art. 65 Codul muncii, concedierea contestatorului determinată de desființarea locului de munca ocupat de aceasta, ca urmare a reorganizării instituției. În considerentele deciziei de concediere se reține ca decizia de concediere s-a luat având în vedere decizia nr. 01/29.01.2019, având în vedere necesitatea adoptării unor măsuri urgente la nivelul pârâtei care să asigure reducerea cheltuielilor societății și încadrarea acestora în nivelul veniturilor estimate pentru anul 2019.

Potrivit art. 76 din Codul Muncii, decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu: a) motivele care determină concedierea; b) durata preavizului; c) criteriile de stabilire a ordinii de priorități, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective; d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64.

Din dispozițiile legale menționate, instanța a reținut că decizia contestată, concretizând măsura concedierii, trebuie să fie deopotrivă legală și temeinică, iar analiza cerințelor de legalitate prevalează celor referitoare la temeinicia deciziilor.

Anterior emiterii deciziei de concediere reclamantului i-a fost comunicat Preavizul nr. 11/11.03.2019 prin care conducerea paratei a decis acordarea unui preaviz de 20 de zile lucrătoare, începând cu data de 12.03.2019.

Sub aspectul cerințelor de formă obligatorii, instanța reține ca decizia contestată respecta rigorile impuse de art. 76 din Codul Muncii, astfel încât o apreciază ca fiind legală.

Cu privire la temeinicia emiterii deciziei de concediere, instanța a constatat următoarele:

În conformitate cu prevederile art.65 Codul Muncii, cauza concedierii salariatului trebuie să o constituie desființarea locului de muncă al salariatului, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia, desființare ce trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Desființarea este efectivă atunci când locul de muncă este suprimat din structura angajatorului, când nu se mai regăsește în organigramă acestuia ori în statul de funcții.

Cauza este reală când prezintă un caracter obiectiv, adică este impusă de dificultăți economice sau transformări tehnologice, independentă de bună sau rea credință a angajatorului.

Cauza este serioasă când se impune din necesități evidente privind îmbunătățirea activității și nu disimulează realitatea. Cauza serioasă este aceea care face imposibilă continuarea activității la un loc de muncă, fără pagube pentru angajator, excluzând-se însă plata salariului.

Conform art. 272 CM, „Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare. Art. 273. -

Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgență, instanța fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia.”

Un post poate fi desființat dacă nu este indispensabil unei societăți, neputându-se nega dreptul acesteia de a face schimbări la nivel organizatoric, schimbări care implică inclusiv concedieri. Însă, schimbările de structură trebuie să fie justificate, iar angajatorul să aibă ca prioritate protejarea salariatului, concedierea fiind o măsură ce se dispune motivat și doar în situația în care au fost epuizate celelalte mijloace care au ca scop rentabilizarea societății. În conformitate cu prevederile art.65 alin. 1 din Codul Muncii, cauza concedierii salariatului trebuie să o constituie desființarea locului de muncă al salariatului, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia, desființare ce trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă (art.65 alin.2).

Reorganizarea activității poate avea mai multe sensuri. Astfel, se poate vorbi despre o reorganizare atunci când are loc o comasare prin fuziune sau absorbție, ori o divizare sau atunci când are loc o transformare a persoanei juridice. Mai poate avea loc o reorganizare și atunci când, în virtutea unui act intern al angajatorului, având menirea de a spori eficiența activității, se produce o modificare a statului de funcții și a organigramei. În acest ultim caz – care este incident și în prezența cauză – reorganizarea nu se reduce la situațiile de modificare a statutului juridic sau a formei juridice a angajatorului, și chiar și reducerea unui singur post poate avea semnificația unei reorganizări apte să fundamenteze concedierea.

Reorganizarea angajatorului trebuie înțeleasă ca fiind o măsură organizatorică, pe principii economice, având drept scop asigurarea funcționării acestuia pe principiul eficienței economice, încadrarea într-o disciplină financiară strictă, administrarea judicioasă a bunurilor din proprietate.

În speță, intimata a făcut probațiunea faptului că reorganizarea activității și implicit desființarea postului se impuneau cu necesitate pentru rațiuni legate de eficientizarea activității, având la bază studii temeinice privind activitatea intimitei. Astfel, intimata a avut în vedere bilanțul contabil aferent anului 2017, balanțele de verificare pentru anul 2018, Estimarea de buget pentru anul 2019, Referatele și analizele Directorului adjunct bazat pe analiza de date de la departamentul de specialitate economic – contabilitate și referatul departamentului de resurse umane. S-a mai avut în vedere că pârâta avea un contract de prestări servicii de pază externalizat începând cu luna octombrie 2018, iar costurile generate de externalizare sunt mai mici decât cheltuielile cu personalul intern care îndeplinea aceste atribuții.

Decizia de desfacere a contractului de muncă este în cazul de față consecința unor împrejurări atât de natură economică cât și de natura organizatorică (urmare a externalizării serviciului de pază), angajatorul este suveran în aprecierea necesarului de forță de muncă și singur în măsura să dispună cu privire la numărul de salariați necesari unei activități corespunzătoare și eficiente în funcție de comenzile contractate.

Urmare a acestei situații, în considerarea externalizării serviciului de pază, în vederea reducerii cheltuielilor și încadrării acestora în veniturile estimate a fi încasate în viitor, restrângerea numărului de angajați în execuție și servicii era o necesitate.

Intimata, în urma restructurării activității, a suprimat efectiv postul deținut de reclamant, atribuțiile aferente postului acestuia făcând obiectul contractului de servicii de pază externalizată.

Tribunalul a considerat că aspectele de legalitate impuse de art. 65 din Codul muncii, respectiv desființarea locului de muncă să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă

sunt îndeplinite și dovedite conform probatorului administrat în cauză - organigrama înainte și după concediere - de unde rezultă desființarea postului reclamantului; analiza postului deținut de reclamant, de unde rezultă îndeplinirea motivelor de fapt ale concedierii prevăzute în decizia de concediere.

Tribunalul, față de motivele invocate de reclamanta în susținerea netemeinicii măsurii de desfacere a contractului său de muncă, a apreciat că măsura desfacerii contractului de muncă dispusă prin decizia contestată este temeinică și legală.

Intimata a făcut probațiunea faptului că reorganizarea activității și implicit desființarea postului se impuneau cu necesitate pentru rațiuni legate de eficientizarea activității, având la bază externalizarea serviciilor de pază ale pârâtei la costuri inferioare cheltuielilor cu personalul care îndeplinea aceste atribuții.

Intimata, în urma restructurării activității, a suprimat efectiv postul deținut de reclamant.

Tribunalul, față de motivele invocate de reclamant în susținerea netemeinicii măsurii de desfacere a contractului său de muncă, a precizat că măsura desfacerii contractului de muncă dispusă prin decizia contestată este temeinică și legală.

Față de întreg materialul probator administrat în cauză, instanța a reținut că reorganizarea activității a avut caracter real și serios, postul reclamantului fiind desființat din schema de personal a intimatei, motiv pentru care a apreciat decizia de concediere contestată ca fiind temeinică și legală și a respins contestația ca neîntemeiată.

În ceea ce privește prejudiciul pretins că urmare a faptelor angajatorului de comportament abuziv și nelegal în relația de subordonare cu directorul general, reclamantul a învederat mai multe momente pe care le-a considerat ca fapte producătoare de prejudicii morale ce au dus la hărțuirea morală a acestuia la locul de muncă.

Astfel a învederat ca directorul general a avut un comportament inadecvat prin faptul că:

- I s-a atribuit un birou gol, fără calculator, fără calorifer, fără geam;
- Nu i s-a răspuns la niciun email;
- I s-au trasat sarcini nefirești;
- A fost tratat cu ostilitate;
- A fost izolat;

Potrivit art. 253 din Codul Muncii angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpă angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul. Răspunderea pentru prejudiciul moral cauzat presupune existența unui raport de muncă și în derularea raportului de muncă să se producă, cu vinovăție, o faptă ilicită care a cauzat un prejudiciu, între faptă și prejudiciu să existe un raport de cauzalitate.

Contractul individual de muncă se caracterizează prin următoarele elemente: prestarea muncii, salariul și subordonarea angajatului față de angajator, neexistând contract individual de muncă fără unul dintre aceste elemente.

Disciplina muncii este o condiție obiectivă, necesară și indispensabilă desfășurării activității fiecărui angajator.

Hărțuirea morală trebuie considerată un comportament abuziv, contrar eticii și, în consecință, inacceptabil în mediul de muncă, motiv pentru care prevenirea hărțuirii morale la locurile de muncă este unul dintre obiectivele enunțate în Comunicatul Comisiei Europene privind nouă strategie în domeniul securității și sănătății în muncă.

Relațiile de muncă din cadrul colectivului pot fi destul de intense, iar cei implicați pot împărtăși interese comune deoarece angajații sunt dependenți unul de celălalt pentru munca în echipă, sprijin și nu în ultimul rând sunt dependenți de superiorul lor pentru oportunități și succesul în carieră. Astfel, motivele pentru declanșarea hărțuirii pot fi de natură politică, socială sau psihologică, iar problemele cauzate de proasta administrare, frustrarea, insecuritatea financiară a jobului, pot să creeze medii ostile în cadrul relațiilor de lucru.

Hărțuirea morală la locul de muncă, cunoscută și sub denumirile de mobbing, bullying sau hărțuire psihologică, se caracterizează prin practici ce presupun marginalizarea de orice fel a unui angajat, având efecte de durată asupra psihicului acestuia.

Nu există o definiție unică, acceptată la nivel internațional pentru hărțuirea morală. Un exemplu de definiție este următoarea: Hărțuirea morală la locul de muncă este un comportament irațional, repetat, față de un angajat sau grup de angajați, constituind un risc pentru sănătate și securitate.

Într-o altă opinie, hărțuirea morală la locul de muncă reprezintă o conduită abuzivă care aduce atingere prin repetare sau caracter sistematic demnității sau integrității fizice sau psihice a unei persoane, punând în pericol munca ei sau degradând climatul de muncă. Formele de manifestare cele mai des întâlnite a acestui tip de comportament îmbracă forma gesturilor sau cuvintelor adresate salariatului.

Tot hărțuirea morală (cunoscută și ca intimidare, maltratare sau violență psihologică) se referă la comportamentul repetat, nejustificat, față de un angajat sau un grup de angajați, care vizează victimizarea, umilirea, subminarea sau amenințarea persoanei hărțuite. Hărțuirea, provenită de regulă din interiorul organizației, poate implica atât agresivitate verbală, cât și fizică, precum și acțiuni mai subtile, cum ar fi izolarea socială. Demnitatea, capacitatea profesională, viața intimă, caracteristicile fizice, rasa, sexul sau orientarea sexuală a unei persoane poate sta la baza hărțuirii.

În toate accepțiunile, hărțuirea se manifestă prin acțiuni repetate, comportamentul inadecvat având caracter de continuitate.

Este absolut necesar ca toți angajații să respecte ordinea și mai ales disciplina muncii, pentru a se putea asigura un climat propice desfășurării procesului de producție.

Angajatorii au obligația să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare.

În virtutea raportului de subordonare, angajatul este obligat să respecte atât obligațiile prevăzute expres prin actele normative, regulamente de ordine interioară, contractul colectiv de muncă și cel individual, dar și dispozițiile date de angajator prin decizii, ordine scrise sau verbale în exercitarea atribuțiilor de coordonare, îndrumare și control.

Referitor la susținerile reclamantului privind acordarea de sarcini de serviciu nefirești, instanța a constatat că acest lucru nu a fost dovedit de reclamant cu niciun mijloc de probă.

Referitor la susținerile reclamantului că, deși a procedat la raportarea către superiorul ierarhic, directorul general, acesta l-a ignorat prin lipsa de răspuns la emailurile primite, instanța a apreciat că acest aspect nu reprezintă o discriminare față de alți salariați sau un abuz, ci din contră poate constitui o dovadă de apreciere din partea angajatorului în capacitățile profesionale ale salariatului.

Cu privire la aspectele privind izolarea reclamantului, tratarea acestuia cu ostilitate și atribuirea acestuia a unui birou gol, fără geam și utilități, au atestat și martorii audiați în cauză.

Martorul A\_\_\_\_\_ B\_\_\_\_\_, propus de pârâta, a arătat că în calitate de șef ierarhic al reclamantului citea și verifică rapoartele primite de la reclamant, atunci când se impunea lua măsurile necesare, dar nu avea obligația de a-i răspunde reclamantului la emailuri și a arătat că nu a avut niciodată un conflict cu reclamantul și nu a exercitat vreodată presiuni asupra reclamantului cu privire la îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. Martorul a arătat că biroul reclamantului era la 10 metri de lifturi, lângă biroul Contracte, biroul reclamantului fiind echipat cu două birouri, trei scaune și un cuier, menționând că acest birou a fost înainte al managerului care se ocupa de închirieri. Martorul a atestat faptul că biroul reclamantului nu avea geamuri, dar a menționat că sunt multe birouri fără geamuri, inclusiv sala de ședință unde sunt primiți invitații și are loc Adunarea Generală a Acționarilor fiind o sală fără geamuri. Martorul a arătat că nu i-a interzis niciodată reclamantului accesul la liftul principal de acces către birouri.

Martorul D\_\_\_\_\_ D\_\_\_\_\_, propus de reclamant, a arătat ca postul său era în magazinul Unirea și nu petrecea mai mult de o oră la etajul unde erau birourile. A menționat că birourile principale (unde este biroul directorului) sunt pe partea dreaptă, iar celelalte (unde era biroul reclamantului) pe partea stângă, împreună cu celelalte servicii, liftul fiind la jumătatea distanței între cele două grupuri de birouri, accesul fiind permis oricui, lifturile nefiind blocate cu cartele sau cheie. Martorul a atestat că nu a asistat niciodată la un conflict verbal între reclamant și director.

Martorul a menționat că reclamantul i-a spus că directorul nu îi răspunde la emailuri și că știe de la reclamant și de la băieții din magazin că directorul îl marginaliza pe reclamant, că nu îl lăsa să coboare cu liftul de persoane (ci cu cel de marfă), că îi dăduse ultimul birou din clădire, nu îl lăsa să lucreze și nu i-a creat condiții corespunzătoare pentru a-și desfășura activitatea. Având în vedere că aceste relatări nu sunt rezultatul percepției personale a martorului realizate prin propriile simțuri, ci sunt relatări ale reclamantului sau terțe persoane, instanța va avea în vedere acest aspect al depoziției doar în măsura în care se coroborează cu alte probe directe administrate în cauză.

Martorul I\_\_\_\_\_ Ș\_\_\_\_\_, propus de reclamant, a arătat ca postul său era la lifturi și că a primit dispoziție verbală de la șefii săi să noteze orele la care vine și pleacă reclamantul și că era singura persoană care era obligată se meargă cu liftul de marfă. A menționat că biroul reclamantului nu avea decât un birou și niște scaune, dar că acest lucru îl știe de la colegi, martorul neintrând niciodată în biroul reclamantului. Martorul a atestat că nu a asistat niciodată la o discuție între reclamant și director și că nu i-a văzut niciodată împreună.

Martorul a menționat că dispoziția de monitorizare a reclamantului a fost făcută verbal de șefii săi ca fiind dată de directorul general al pârâtei și că exista condică de prezență la postul de pază pe care îl ocupa. Având în vedere că unele relatări nu sunt rezultatul percepției personale a martorului realizate prin propriile simțuri, ci sunt relatări ale terțelor persoane către martor, instanța va avea în vedere acest aspect al depoziției doar în măsura în care se coroborează cu alte probe directe administrate în cauză.

Instanța, apreciind asupra întregului probator administrat în cauză, a precizat că nu se verifică susținerile reclamantului cu privire la tratamentul discriminator și șicanator la care a fost supus. Cu privire la spațiul în care a fost desemnat a-și desfășura activitatea, instanța a reținut că acesta nu era un spațiu izolat de celelalte servicii, fiind alăturat acestora și că lipsa geamurilor nu este o excepție în utilizarea birourilor din cadrul pârâtei. De asemenea instanța a precizat că utilizarea încăperii nu indică un spațiu impropriu desfășurării activității prevăzută în fișa postului reclamantului.

Pentru angajarea răspunderii civile delictuale se cer îndeplinite cumulativ anumite condiții, și anume: existența unui prejudiciu, existența unei fapte ilicite, existența unui raport de cauzalitate \_\_\_\_\_ prejudiciu, existența vinovăției celui care a cauzat prejudiciul, constând în intenția, neglijența sau imprudenta cu care a acționat.

S-a constatat astfel că toate motivele invocate de către reclamant prin care acesta susține că a fost discriminat și hărțuit psihologic nu au putut fi dovedite, nefăcându-se dovada existenței faptei ilicite a angajatorului.

Mai mult, în cauzele referitoare la angajarea răspunderii civile delictuale sarcina probei este răsturnată, ori în speța, sarcina probei incumba reclamantului conform prevederilor Codului Civil.

Potrivit prevederilor Codului Civil, cel ce face o propunere înaintea judecății trebuie să o dovedească. Prin urmare, regula este aceea ca cel care afirmă ceva înaintea unei jurisdicții, are sarcina de a dovedi susținerea făcută, potrivit principiului „actori incubit onus probandi”, întrucât reclamantei îi revine sarcina de a-și dovedi pretenția dedusă judecății. Pârâtul are și el obligația de a proba ceea ce afirmă, însă aceasta este subsidiară față de cea a reclamantului. Primul care are sarcina probei este reclamantul în astfel de spețe.

Potrivit celor de mai sus, nu s-a făcut dovada vreunei fapte ilicite săvârșite de pârât care să-i fi cauzat prejudiciu moral și material reclamantului.

Daunele morale reprezintă prejudicii cauzate unei persoane, constând în suferințe de ordin psihic.

Pentru acordarea daunelor morale, este totuși nevoie de existența unor elemente probatorii adecvate care să permită găsirea unor criterii de evaluare a întinderii acestora, nefiind suficientă simplă înșirare a unor fapte ce au fost săvârșite de angajator în derularea raporturilor de muncă.

Pentru a fi găsită întemeiată cererea de către instanța de judecată, nu este suficientă afirmarea unor suferințe morale, pentru ca, deși aceste daune au caracter nepatrimonial, moral, reparația cerută este materială, patrimonială, ceea ce impune, pentru găsirea unor criterii de apreciere corectă a valorii lor, elemente probatorii adecvate.

Astfel, dovedirea prejudiciului moral este în sarcina reclamantului, daunele morale pot fi acordate numai în măsura dovedirii lor, acestea putând fi acordate de către instanța numai în măsura în care prin acțiunea pârâtului se aduce atingere valorilor ființei umane (sănătate, integritate corporală).

Simpla împrejurare ca o parte dintr-un raport juridic obligațional își prerogativele legale într-un fel ce, în mod subiectiv, reclamantul le apreciază ca fiind abuzive nu atrage automat provocarea unui prejudiciu moral, pentru a se putea vorbi de un asemenea prejudiciu, fiind necesar ca disconfortul psihic creat să aibă o amploare mult mai mare, iar consecințele să fie mult mai grave.

Prin dispozițiile directorului general nu a fost dovedit un comportament irațional care să lezeze demnitatea reclamantului, sarcinile trasate fiind circumscrise în cadrul dreptului angajatorului de organizare a activității unității, de stabilire a atribuțiilor salariaților, de exercitare a controlului modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu (art. 40 alin. 1 din Codul muncii).

Pentru a fi găsită întemeiată cererea de către instanța, nu este suficientă afirmarea unor suferințe morale, pentru ca, deși aceste daune au caracter nepatrimonial, moral, reparația cerută este materială, patrimonială, ceea ce impune, pentru găsirea unor criterii de apreciere corectă a valorii lor, elemente probatorii adecvate. Or, în speță, reclamantul doar a cuantificat aceste daune, fără însă a face dovada prejudiciului de natura morală suferit.

Instanța a apreciat că dovedirea prejudiciului moral cade în sarcina reclamantului, daunele morale pot fi acordate numai în măsura dovedirii lor, acestea putând fi acordate de către instanța atunci când prin acțiunea pârâtului se aduce atingere valorilor ființei umane aspect care însă nu a fost dovedit în mod concret în cauză, nu a motivat în clar fapta imputată paratei ca producătoare a acestui prejudiciu.

Reclamantul nu a dovedit astfel nici prejudiciul și nici legătura de cauzalitate între pretinsa hărțuire psihologică și consecințele negative suferite pe plan psihic; având în vedere scopul reparator, moral, acordarea daunelor morale trebuie să se întemeieze pe o legătură de cauzalitate dovedită între vătămarea pretinsă de către salariat și fapta angajatorului de natură a produce pretinsa vătămare.

Într-adevăr, în raporturile de muncă angajatorul este autoritatea în măsura a asigura cadrul corespunzător unei bune desfășurări a relațiilor de muncă ce se bazează pe principiul bunei credințe în vederea respectării demnității în muncă, sarcina ce îi revine în raport de disp art. 5, 6, 7, 8 din Codul Muncii.

Însă și salariatul nemulțumit de condițiile în care își desfășoară activitatea poate anunța angajatorul în vederea remedierii situațiilor perturbatoare, reclamantul însă nu a luat vreo măsură de natură a stopa circumstanțele pe care le-a apreciat ca fiind hărțuitoare de la locul de muncă, neînregistrând vreo adresă către angajator prin care să arate ce consecințe psihice are asupra sa mutarea în acel birou. Reclamantul nu a dovedit prin nici un mijloc de proba faptul că ar fi fost marginalizată de ceilalți colegi prin mutarea într-un alt birou împreună cu alte servicii din cadrul pârâtei. Martorii audiați în cauză au arătat ca reclamantul a fost mutat într-un birou lângă serviciul Contracte, un birou ce anterior a aparținut managerului care se ocupa cu închirierea spațiilor, pe același etaj cu biroul directorului general. Niciunul din martori nu au atestat că biroul în care a fost mutată reclamantul era un spațiu de lucru nepotrivit pentru aceasta.

Instanța a precizat că pentru a fi atrasă răspunderea angajatorului față de fixarea unui cadru propice desfășurării activității salariaților la locul de muncă în condiții de siguranță, era necesar ca acesta să fie anunțat despre disconfortul pe care reclamantul susține că l-a resimțit, în vederea remedierii situației. În acest sens, instanța apreciază ca organizarea activității și funcționarea unității este apanajul angajatorului, care poate da dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor. Dispunerea personalului în spațiile de lucru este tot dreptul angajatorului, mutarea reclamantului nu a fost făcută într-un spațiu necorespunzător, izolat sau nepotrivit în vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu.

Cu privire la susținerea reclamantului că directorul general i-a interzis accesul la desfășurarea activităților din fișa postului, instanța a reținut că aceasta susținere nu este probată în prezenta cauză.

Mergând mai departe, instanța a considerat că prin atitudinea șefului ierarhic nu a fost dovedit un comportament irațional care să lezeze demnitatea salariatului, sarcinile trasate și modul de lucru în raportul de subordonare fiind circumscrise în cadrul specific desfășurării activității.

Asigurarea egalității de tratament pe care reclamantul pretinde că nu a primit-o în raport de ceilalți colegi nu înseamnă neapărat uniformitate, fiind necesar a fi luate în seamă particularitățile cerințelor specifice în relațiile de muncă în cadrul departamentului în care își desfășura activitatea reclamantul. Se poate observa că șeful ierarhic al reclamantului a uzat de prerogativele sale legale și contractuale cu respectarea limitelor rezonabilității și ale proporționalității în relaționarea cu colegii de muncă.

Astfel, reclamantul nu a probat existența și întinderea prejudiciului moral, existența și întinderea vătămării, nefiind suficientă simplă susținere în sensul existenței unui mediu ostil, defensiv la locul de muncă și a afectării demnității prin comportamentul angajatorului.

Se poate observa că angajatorul a uzat de prerogativele sale legale și contractuale cu bună-credință și cu respectarea limitelor rezonabilității și ale proporționalității, reclamantul nedovedind existența unei conduite abuzive care să-i aducă atingere prin repetare sau caracter sistematic demnității sau integrității fizice sau psihice, punând în pericol munca lui sau degradând climatul de muncă.

Întrucât condițiile răspunderii patrimoniale prevăzute de art. 253 Codul Muncii, prejudiciul fapta ilicită angajatorului, legătura de cauzalitate dintre faptă și prejudiciu și vinovăția, nu sunt îndeplinite, Tribunalul a respins cererea ca neîntemeiată.

În conformitate cu prevederile art. 452 Cod procedură civilă, partea care a câștigat procesul are dreptul la plata cheltuielilor de judecată numai în măsura dovedirii efectuării lor. În temeiul dispozițiilor art. 453 NCPC, instanța a obligat reclamantul la plata către pârâtă a sumei de 3500 lei cu titlu de cheltuieli de judecată justificate cu ordinul de plată care atestă plata onorariului de avocat depusă la dosarul cauzei.

**Împotriva acestei sentințe a declarat apel, în termen legal și motivat, reclamantul A\_\_\_  
A\_\_\_\_\_.**

În motivarea apelului, s-a arătat, în esență, că instanța de fond a reținut ca măsura concedierii este una efectivă și are o cauză reală și serioasă, suprimarea locului de muncă al subsemnatului fiind una reală pe baza unor decizii economice corecte, principala cauză a acesteia fiind externalizarea activității de pază a societății Unirea Shopping Center S.A.

În mod surprinzător, instanța de fond a reținut concedierea ca reprezentând o reorganizare reală a activității, așadar o singură persoană concediată din cadrul societății, nota bene - concediere subsecventă unei concedieri abuzive anterioare desființate definitiv în instanța și urmata de reîncadrare, a cărei autoritate de lucru judecat a fost invocată.

Atât cu privire la concediere, dar și cu privire la hărțuirea morală la care a fost supus ulterior reîncadrării, hotărârea instanței de fond aduce o motivare extrem de generală, probabil aplicabilă oricărei soluții de respingere a unei acțiuni cu același specific juridic, cu două accente, anume reorganizarea este necesară și reală, iar postul este cu adevărat corect suprimat fiind, în opinia instanței fondului, o consecință a externalizării activității de pază.

Apărările Unirea Shopping Center SA., deși identice celor făcute în dosarul \_\_\_\_/3/2017 în raport de care a invocat autoritatea de lucru judecat și, subsidiar, puterea lucrului judecat, au fost apreciate drept întemeiate de către instanța de fond.

I. Instanța de fond a omis autoritatea/puterea de lucru judecat, atât sub aspect factual, dar și juridic. În realitate, instanța de fond nu a motivat niciun aspect legat de autoritate sau putere de lucru judecat deși aceasta a fost invocată în scris prin chiar acțiunea introductivă.

Contractul individual de muncă nr. 6250/30.05.2017 (la dosar), vizează raporturile cu societatea pârâta, Unirea Shopping Center S.A., unde a deținut funcția de consultant de securitate - conform clasificării ocupațiilor din România - cod \_\_\_\_\_.

În această calitate supraveghea practic modul de îndeplinire a serviciilor de securitate - externalizate - ale societății USC (deținătoarea magazinului Unirea din București, alături de alte spații publice din București și/sau B\_\_\_\_\_).

I. Aspecte preliminare referitoare la Decizia de concediere nr. 127/06.12.2017, anulată definitiv prin Sentința civilă nr. 3651/2018, pronunțată de Tribunalul București în dosarul \_\_\_\_/3/2017, menținută de către Curtea de Apel București

(prima concediere desființată definitiv de Curtea de Apel București):

La data de 04.08.2017 i-a fost înmănată Notificarea nr. 09/03.08.2017, prin care i-a fost adus la cunoștință faptul că, prin Decizia nr. 01/03.08.2017 emisă de către P\_\_\_\_\_ Consiliului de Administrație al Societății, s-a dispus reorganizarea societății și restructurarea Departamentului Administrativ - Pază, fiind astfel desființat postul de consultant în securitate (C\_\_ - \_\_\_\_\_).

Prin aceeași notificare nr. 09/03.08.2017, Unirea Shopping Center S.A. i-a comunicat faptul că nu există posturi vacante de natura celui pe care îl ocupă și că la expirarea termenului de preaviz contractul individual de muncă va înceta în conformitate cu prevederile art. 65 alin. (1) din Codul Muncii.

În consecință, având în vedere decizia de desființare a postului, pârâta i-a acordat un termen de preaviz de 20 de zile lucrătoare - conform art. 75 alin. (1) Codul muncii.

Întrucât angajatorul nu i-a comunicat la acea dată și Decizia de încetare a raporturilor de muncă, a formulat contestație împotriva notificării de preaviz și măsurii desființării postului, acțiunea fiind ulterior completată în termenul legal.

La data de 06.12.2017, Unirea Shopping Center S.A. a emis Decizia nr. 127 prin care a decis încetarea raporturilor de muncă începând cu aceeași dată, motivele fiind lapidar indicate, în esență desființarea postului fiind survenită ca urmare a deficitului financiar prin care trecea angajatorul.

Prin Sentința civilă nr. 3651/2018, în urma administrării unui amplu probatoriu, s-a constatat nelegalitatea deciziei de încetare a raporturilor de muncă prin desființarea postului, Tribunalul București hotărând:

(...) Admite în parte cererea de chemare în judecată, astfel cum a fost modificată. Anulează decizia de concediere nr 127/06.12.2017. Dispune reintegrarea contestatorului pe postul deținut anterior concedierii. Obliga intimata la plata în favoarea contestatorului, a unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat contestatorul de la data concedierii și până la data reintegrării efective. Respinge cererea de obligare a paratei la actualizarea cu rata

inflației a sumelor acordate prin prezenta și cu aplicarea dobânzii legale, ca neîntemeiată. Obliga parata să plătească reclamantului suma de 2.776 lei, cheltuieli de judecată. (...)

Sentința civilă menționată a rămas definitivă prin Decizia civilă nr. 2452/03.05.2019, pronunțată de Curtea de Apel București în același dosar.

II. Aspecte privitoare la Decizia de concediere nr. 32/2019 ce face obiectul judecării în prezenta cauză:

Prin decizia cu numărul mai sus menționat, Unirea Shopping Center S.A. a decis încetarea raporturilor de muncă începând cu data de 26.09.2019, ca urmare a concedierii individuale pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, în esență, motivele de fapt prezentate ca fiind la baza concedierii sunt:

a. împrejurarea că angajatorul are externalizat serviciul de pază, precum și necesitatea adoptării unor măsuri urgente la nivelul Departamentului Pază care să asigure reducerea cheltuielilor și încadrarea acestora la nivelul veniturilor estimate pe anul 2019 (fără a se indica însă nivelul veniturilor estimate/realizate);

b. Necesitatea restructurării activității societății;

c. Creșterea costurilor cu personalul, în perioada 2017-2019, ca urmare a creșterii salariului minim pe economie și a includerii contribuțiilor salariate în salariul brut al fiecărui salariat;

d. Desființarea postului de consultant de securitate din cadrul Departamentului de Pază ca urmare a restructurării organizatorice a Unirea Shopping Center S.A. (angajatorul nu i-a comunicat organigrama ulterioară desființării postului, din care să rezulte desființarea efectivă a postului pe care îl ocupă).

În preambulul deciziei de concediere, angajatorul face referire la Decizia nr. 1 din 29.01.2019 prin care a fost luată hotărârea de modificare a structurii organizatorice, precum și la noua organigramă emisă ca urmare a acestei din urmă decizii, document ce nu a fost comunicat reclamantului, fiind prezentat cu dificultate în original abia pe parcursul judecării. Potrivit acestei Decizii nr. 1/29.01.2019, s-a luat hotărârea desființării postului, deoarece societatea are externalizate serviciile de pază fiind desființate numai două posturi, al lui A\_\_\_ A\_\_\_\_\_ - consultant de securitate, și al unui șofer.

În realitate, această situație a externalizării serviciilor de pază nu reprezintă o noutate în cadrul societății, externalizarea serviciilor nefiind o noutate, Unirea Shopping Center S.A. având dintotdeauna externalizate aceste servicii specifice de pază, iar rolul postului său fiind tocmai acela de a verifica, controla și recepționa serviciile de pază, în caz contrar sumele plătite de Unirea Shopping Center S.A. fiind nejustificate, deoarece nu se regăsesc în servicii prestate în mod real.

1. Instanța de fond nu s-a pronunțat asupra excepției autorității de lucru judecat sau puterii de lucru judecat, mai exact, asupra efectului pozitiv al Sentinței civile nr. 3651/2018, definitivă prin Decizia nr. 2452/2019, cu privire la motivele de fapt reținute de angajator prin decizie, pentru perioada 01.01.\_\_\_\_\_19. Din această perspectivă sentința instanței de fond este complet nemotivată, așadar nulă.

Elementul esențial în această privință este acela că decizia din 29.01.2019 fiind anterioară datei de 03.05.2019 \_\_\_\_\_ factuale anterioare pronunțării deciziei Curții de Apel nr. 2452/03.05.2019, fiind invocate în instanță de către Unirea Shopping Center S.A.

Decizia de concediere nr. 32/2019 nu are în vedere o desființare a locului de muncă efectivă, reală ori serioasă, aspect ce rezultă nemijlocit din chiar înlăturarea motivelor de ordin economic invocate de angajator, asupra cărora s-a pronunțat în mod definitiv de Tribunalul București, prin Sentința civilă nr. 3651/2018. Cu toate acestea, la reluarea judecății în fond cu aceeași motivare asupra rațiunilor economice ale concedierii, instanța a omis total la analiza excepția autorității de lucru judecat.

Așa cum a precizat la lit. c) mai sus menționată, unul din argumentele pentru care angajatorul a decis desființarea postului, a fost reprezentat de faptul că, reda facsimil:

Creșterea costurilor cu personalul de la un an la altul în perioada 2017-2019, ca urmare a creșterii salariului minim pe economie și a includerii contribuțiilor salariale în salariul brut al fiecărui salariat, contribuțiilor salariale ce nu au putut fi acoperite de o creștere în aceeași măsură a veniturilor.

Or, asupra aceluiași motive economice invocate de către același angajator în dosarul \_\_\_\_/3/2017 al Tribunalului București Secția a VIII-a (dosar soluționat definitiv prin admiterea în parte a contestației) reluate identic prin decizia ce face obiectul prezentei cauze, instanța s-a pronunțat în mod definitiv, stabilind netemeinicia susținerilor privind situația economică dificilă a Unirea Shopping Center S.A. ca justificare pentru concediere, sancțiunea instanței constând în anularea actului de concediere pentru lipsa unei cauze reale și serioase .

În acest context, pentru perioada invocată de angajator - anul 2017 și ulterior, până la data de 03.05.2019, când a fost pronunțată Decizia civilă nr. 2452 prin care Curtea de Apel București a menținut hotărârea instanței de fond de anulare a deciziei de concediere respingând în apel inclusiv argumentele privind situația la zi la data soluționării apelului invocate ca situație de fapt în calea de atac devolutiva, operează efectele pozitive ale autorității de lucru judecat ale sentinței civile nr. 2651/2018 și decizia civilă nr. 2452, unde două instanțe judecătorești au analizat legalitatea și temeinicia deciziei de concediere, prin raportare la motivele economice invocate de Unirea Shopping Center S.A.

Așa cum a arătat, de aceeași manieră lapidară ca și în precedent, Unirea Shopping S.A. nu detaliază în concret motivele și perioada pentru care din punct de vedere economic transpare necesitatea concedierii, referirile fiind de ordin general, respectiv perioada 2017-2019.

2. Susținerile angajatorului, respectiv că în perioada 2017-2019 unul dintre motivele de concediere este reprezentat de includerea contribuțiilor salariale în salariul brut al fiecărui salariat este nereală, neîntemeiată, angajatorul nerealizând o majorare a salariilor brute/pentru toți anajagatii, cazul apelantului fiind una dintre aceste excepții:

Învederează în susținerea lipsei cauzei reale și serioase în concedierea reclamantului, faptul că angajatorul nu a majorat tuturor salariațiilor salariile brute pentru a acoperi transferul contribuțiilor de la angajator la angajat.

Arată că în ceea ce-l privește, acest transfer de contribuții nu a presupus pentru angajator niciun efort financiar suplimentar, toate costurile acestei proceduri fiind imputate apelantului, salariul brut nefiind modificat în sensul transferării poverii fiscale în sarcina angajatorului.

În cadrul probațiunii solicită angajatorului să facă dovada existenței altor salariați ai Unirea Shopping Center S.A. care nu au beneficiat de această majorare a salariului brut ca urmare a transferului contribuțiilor, iar în urma administrării probei va rezulta că toate aspectele legate de deficitul financiar produs de transferul contribuțiilor de la angajator la angajat. în ceea ce-l privește. să fie respinse ca neîntemeiate.

Mai mult decât atât, Unirea Shopping Center S.A a făcut angajări de personal în mod constant în perioada respectivă, din cunoștințele apelantului fiind încheiate mai mult de 10 contracte individuale de muncă.

3. În ceea ce privește reținerea instanței de fond în sensul că postul nu justifică cheltuiala salarială ca urmare a faptului că societatea are externalizate serviciile de pază, aceasta este vădit netemeinică.

Încă de la angajare sa, serviciile de pază ale Unirea Shopping Center S.A. au fost externalizate, atribuțiile fișei de post fiind tocmai în legătură cu monitorizarea serviciilor de pază externalizate și nu numai, pe care prestatorii de servicii (firme de paza externe) le executau pentru obiectivul Unirea Shopping Center S.A.

Prin urmare, această susținere privind nesustenabilitatea financiară a postului pe care îl deținea este doar un motiv formal invocat, neîntemeiat și nereal în raport de care Unirea Shopping Center S.A. a urmărit concedierea sa nelegală. De asemenea, angajatorul face referire la necesitatea asigurării reducerii de cheltuieli care să fie încadrate în veniturile estimat a fi realizate pe anul 2019, fără însă să explice în ce anume ar consta această eficientizare a cheltuielilor, care sunt veniturile realizate și cum o societatea pe acțiuni cum este Unirea Shopping Center S.A. își asigură reducerea cheltuielilor prin desființarea postului unui salariat ori care sunt costurile externalizării. Instanța de fond a motivat sentința în mod formalist, abstract, fără a răspunde acestor apărări invocate în mod concret și real.

4. Instanța de fond nu a analizat în concret nici nelegalitatea deciziei de concediere bazată pe faptul că motivarea din cadrul acesteia potrivit căreia „necesitatea restructurării activității societății pentru a asigura eficientizarea funcționării sale și reducerea costurilor aferente, inclusiv a cheltuielilor legate de personal”, este invocat strict formal, fără a avea la bază o realitate factuală.

Solicită instanței a observa că în dosarul \_\_\_\_/3/2017, Tribunalul București a sancționat cu nulitatea decizia de concediere pentru această motivare.

Reda facsimil:

Deși în cuprinsul deciziei de concediere se face referire la o reducere a cheltuielilor și o eficientizarea a activității, nu se explica nici măcar sumar în ce ar consta această eficientizare a activității, de ce a devenit redundant postul deținut de către contestator. Cu privire la reducerea cheltuielilor, angajatorul nu face dovada că avut în vedere acest criteriu, întrucât pe de o parte, nu exista o analiză a unor date sau indicatori, iar pe de alta parte, din cuprinsul organigramelor depuse la dosar, rezulta că intimata a efectuat noi angajări după reorganizare, în acest sens figurând 18 posturi în cadrul compartimentului paza la nivelul lunii ianuarie 2018, față de 17 în luna iulie 2017 (f 71, 72).

5. Instanța de fond a reținut în mod formal și aparent, aceea că Decizia de concediere 32/2019 este legală și temeinică întrucât are la bază cauze reale și serioase. Din cuprinsul motivării nu pot fi însă identificate aceste cauze reale și serioase, nefind nici enumerate și nici detaliate, în consecință nu sunt dovedite ori dublate de documente, studii, referate, previziuni sau orice alte asemenea acte de fundamentare.

La art. 2 punctul ultim al deciziei de concediere, angajatorul învederează, citează: „desființarea locului de muncă se impune ca o măsură efectivă cu cauze reale și serioase”.

Potrivit art. 65 alin. (1) din Codul Muncii, reținut de către pârâtă drept temei al încetării raporturilor de muncă, concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

În continuare, alin. (2) al aceluiași text de lege condiționează încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, de condiția ca desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Noțiunea de măsuri urgente care să asigure reducerea cheltuielilor, au constat de fapt în desființarea doar scriptică și formală a postului de consultant de securitate, pe care subsemnatul l-a ocupat, și concedierea sa abuzivă, ca reacție la hotărârea pronunțată în dosarul \_\_\_\_/3/2017, prin care instanța a constatat nelegalitatea primei decizii de concediere (motivele de fapt avute în vedere de angajator fiind identice cu cele din prezenta cauză).

Solicită instanței să observe faptul că toate susținerile generice ale angajatorului cum că menținerea în continuare a postului de consultant de securitate nu este posibilă întrucât societatea Unirea Shopping Center S.A. nu a încasat veniturile pe care le-a previzional, sunt vădit nereale.

Angajatorul poate decide reorganizarea activității în momentul în care se confruntă cu dificultăți economice care duc la scăderea cifrei de afaceri a societății, la scăderea profitului, aspecte ce pot conduce chiar la pierderi financiare, iar pentru îmbunătățirea acestor situații, angajatorul trebuie să adopte unele măsuri de reorganizare pentru a eficientiza activitatea societății în vederea obținerii de profit.

Faptul că la nivelul veniturilor și cifrei de afaceri pe care Unirea Shopping Center S.A. le realizează, justificarea potrivit căreia veniturile previzionate nu s-au realizat, fapt ce impune restructurarea activității societății prin desființarea postului de consultant securitate, nu pot fi primite.

O cauză reală și serioasă conform art. 65 alin. (2) din Codul muncii, presupune faptul că pentru eficientizarea propriei activități, pentru a reduce pierderile, pentru a utiliza în mod maxim resursele materiale și umane de care dispune, angajatorul este obligat să procedeze la desființarea motivată a unor posturi.

În prezenta cauză desființarea postului său este strict formală, nefiind reală și serioasă, fiind numai un motiv aparent legal pentru îndepărtarea abuzivă din cadrul societății, astfel cum s-a mai încercat în precedent, decizia de concediere (prima) fiind însă judicios invalidată de instanță.

6. Instanța de fond a reținut în mod eronat (în opinia sa) faptul că „prin dispozițiile directorului general nu a fost dovedit un comportament irațional care să lezeze demnitatea reclamantului, sarcinile trasate fiind circumscrise în cadrul dreptului angajatorului de organizare a activității unității, de stabilire a atribuțiilor salariaților, de exercitare a controlului modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu (art.40 alin 1 Codul Muncii).

Ceea ce omite însă instanța să arate este faptul că nu i-au fost trasate sarcini! Tocmai asta a și reclamat, faptul că a fost marginalizat, că nu i-au fost trasate sarcini de serviciu, că a transmis emailuri în care a invocat aceste neregularități în comportament.

7. Instanța de fond a respins în mod netemeinic capătul de cerere privind obligarea angajatorului la plata sumei de 10.000 lei, cu titlu de despăgubiri pentru prejudiciul cauzat ca urmare a hărțuirii constante la care a fost supus de către angajator după reintegrare:

Cu toate că a depus cu titlu de jurisprudență sentința definitivă prin care Unirea Shopping Center S.A. a fost obligată la plata de daune morale de 8000 euro, pentru fapte săvârșite la locul de muncă de către A\_\_\_\_\_ B\_\_\_\_\_, întocmai cum a reclamat, prin sentința definitivă 7001/06.12.2019 pronunțată în dosarul 16-\_\_\_\_\_ în contradictoriu cu P\_\_\_\_\_ M\_\_\_\_\_. Este evident că faptele și conduita acestuia sunt repetitive și obișnuite, toți angajații cunoscând conduita directorului general care se comportă ca un vechil la locul de muncă.

Instanța nu a analizat că încă de la data primei reintegrări și pe tot parcursul desfășurării activității după momentul reintegrării, angajatorul, prin persoana directorului general (superiorul său direct) a încercat marginalizarea sa și determinarea de a-și da de fapt demisia.

Practic, de la reangajare a fost ignorat, i s-a dat un birou gol, fără calculator, fără calorifer, fără geam, nu i s-a răspuns la niciun email, nu i s-au trasat sarcini sau i s-au trasat sarcini nefirești și cu toate că a făcut absolut tot ceea ce ținea de el spre a avea relații normale la locul de muncă, a fost tratat permanent cu ostilitate.

Aceste aspecte au fost confirmate de ambii martori audiați și parțial la interogatoriu, dar instanța a omis analiza probelor administrate afirmând prin sentință în mod abstract că nu a demonstrat cele alegate.

În opinia instanței de fond a i se atribui un birou gol, fără calculator, telefon, nicicum utilat, a fi obligat să meargă cu liftul de marfă și nu cu liftul utilizat de ceilalți angajați, a nu i se răspunde la niciun e-mail trimis cu mijloace proprii (Directorul motivând că nu are atribuții de serviciu să îi răspundă la e-mailuri) a fi efectiv împiedicat să își față treaba și interzicându-se colegilor să îi acorde sprijin ori să dialogheze cu mine nu sunt fapte delictuale.

A solicitat în nenumărate rânduri, atât verbal cât și în scris, să fie tratat corespunzător, arătându-și în mod constant disponibilitatea de a colabora în cele mai bune condiții, însă atitudinea USC, prin directorul său general, a fost una de hăituire și mobbing la adresa sa, aspect în raport de care consideră că angajatorul nu a executat întocmai dispozițiile instanței privind reintegrarea în postul pe care l-a deținut anterior primei concedieri.

În aceste condiții, și-a desfășurat activitatea în modul în care am considerat de cuviința, conform atribuțiilor stabilite prin fișa de post, dar și a experienței sale de fost director general al USC, dar și de fost director general al unei societăți de pază și protecție. A informat conducerea despre măsurile pe care le propune, a subliniat necesitatea întocmirii unui plan adecvat obiectivului strategic - magazinul Unirea Shopping Center și a identificat riscurile la care se supune USC în lipsa adoptării unui astfel de plan.

În pofda emailurilor repetate, dar și a interpelărilor orale, nu a primit niciun răspuns. niciodată!!!

Instanța de fond reține însă ca „nu este suficientă afirmarea unor suferințe morale, pentru ca, deși aceste daune au un caracter nepatrimonial, moral, reparația cerută este una materială, patrimonială, ceea ce impune, pentru găsirea unor criterii de apreciere corectă a valorii lor, elemente probatorii adecvate”.

În mod evident că nu am putut decât să cuantifice, într-o valoare chiar minoră ar zice (10.000 lei, adică aproximativ 2000 euro), faptul că a fost marginalizat și ignorat efectiv, neexistând în opinia sa un mercurial al atingerii demnității.

Consideră ca după peste 30 de ani de lucrat în magazinul Unirea, doar în funcții de conducere, această atitudine a conducerii USC a fost una de umilire, o atitudine

vindicativa a lor față de faptul ca a fost reintegrat prin hotarare judecatoreasca.

Repetă, a fost directorul general al magazinului Unirea, apoi directorul general al firmei de pază care asigura serviciile de pază și protecție în magazinul Unirea (și nu numai) și acum, reintegrat fiind în postul de consultant la USC avea atribuții de monitorizare a modului de desfășurare a activității societății de pază în obiectivul Unirea.

În acest context, când singură sarcina trasată de angajator a fost „să mergi cu liftul de marfă” (fapt probat în fața instanței), apreciază ca lezarea demnității este ultra probată.

În rest, alte sarcini nu i-au fost trasate.

Nu i s-a răspuns la emailuri.

Nu i s-a acordat baza materială minimă pentru a-și desfășura activitatea (calculator, telefon);

A fost ignorat și toată atitudinea conducerii a fostă ceea de a-l determina să își dea demisia.

Nedându-și demisia, a fost prefabricata această simulare de reorganizare.

În cauză, apreciază că sunt incidente dispozițiile:

- Art. 5 alin 2 Codul Muncii care interzic orice formă de discriminare:

„Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.”

- art. 8 din Codul muncii:

„(1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al buneii-credințe.

(2) Pentru bună desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.”

Prin hărțuire psihologică se înțelege o acțiune care este suficientă de lungă, iar faptele hărțuitorului trebuie să fie vădite, ele trebuie să aducă atingere onoarei și demnității salariatului, acestea fiind în principiu condițiile prin care se identifică mobbingul în România.

În acest context, precizează că doctrina și practica au stabilit ca hărțuirea este de două feluri (în funcție de durată):

- Bullyingul este definit ca un comportament de intimidare și persecutare prin hărțuire verbală, amenințări, șantaj, dominare agresivă fie printr-un discurs pe ton acut, fie chiar prin agresiune fizică. În scopul inducerii unei superiorități a agresorului față de ceilalți;

- Mobbingul este o formă de hărțuire psihologică a salariatului care durează de cel puțin 6 luni și care se realizează prin împrăștierea de zvonuri, prin intimidare, umilire, remarci defăimătoare, izolare, violență verbală sau fizică.

Cu alte cuvinte, diferența dintre cele două forme de hărțuire este dată, în principal de durată și caracterul de continuitate al acestora.

Chiar și în fața instanței de fond, unul din argumentele aduse instanței de partea adversă a fost acela că reclamantul ar fi în etate, deci inapt de a desfășura această activitate.

Or, consideră că toate cele mai sus învederate, dar și atitudinea angajatorului de a-l izola, de a nu se coordona cu activitatea pe care salariatul o desfășura, de a nu-i trasa sarcini sau de a-i trasa sarcini nefirești (să meargă cu liftul de marfă), reprezintă o încălcare inclusiv a prevederilor contractului individual de muncă, cât și a prevederilor legale mai sus menționate, producând daune morale pentru acoperirea cărora a solicitat obligarea angajatorului la plata sumei de 10.000 lei, cu titlu de despăgubiri.

Compensația pentru daunele morale se acordă în mai mare măsură pe considerente de echitate, deoarece este dificilă cuantificarea lor pe bază de probe. În general, daunele morale sunt destinate să acopere prejudiciul constând în durere, stres, angoasă, ori pierderea de șanse (apecte reținute cu de CEDO cu privire la satisfacția echitabilă în Cauza Bonish c Austriei). În aceste condiții, chiar dacă nu exista criterii precise pentru cuantificarea daunelor (mai nicăieri nu exista criterii precise pentru cuantificarea daunelor morale), apreciază că 10.000 lei pot fi o minimă justă despăgubire fata de consecințele negative suferite pe plan psihologic și de importanta valorii morale lezate: demnitatea, dar și măsura în care i-a fost afectată situația profesională și socială.

Toate aceste aspecte rezulta (în opinia sa), atât din non-acțiunea angajatorului, din solicitările sale scrise (se referă la emailurile depuse la dosar), dar și din declarațiile martorilor.

Prin întâmpinarea formulată, intimata B\_ B\_\_\_\_\_ B\_\_\_\_\_ B\_\_\_\_\_ B\_ a solicitat respingerea apelului ca nefondat și obligarea apelantei la plata cheltuielilor de judecată.

#### **Cercetând apelul declarat, Curtea îl constată fondat.**

A reținut Tribunalul că aspectele de legalitate impuse de art. 65 din Codul muncii, respectiv desființarea locului de muncă din cauză reală, efectivă și serioasă, sunt îndeplinite și dovedite de probatoriul administrat în cauză, din care rezultă că reorganizarea activității se impunea cu necesitate pentru rațiuni legate de eficientizare, decizia de desfacere a contractului de muncă fiind consecința unor împrejurări atât de natură economică cât și de natură organizatorică (urmare a externalizării serviciului de pază), având la bază studii temeinice ce valorifică bilanțul contabil aferent anului 2017, balanțele de verificare pentru anul 2018, estimarea de buget pentru anul 2019, referatele și analizele directorului adjunct bazate pe analiza de date de la departamentul de specialitate economic – contabilitate și referatul departamentului de resurse umane

Curtea reiterează că desființarea unui loc de muncă are o cauză reală când prezintă un caracter obiectiv, adică este impusă de nevoi de reorganizare, dificultăți economice sau transformări de ordin tehnologic, logistic, etc., iar serioasă, când are la bază motive temeinice îndreptate către îmbunătățirea activității și nu disimulează realitatea. De asemenea, că exigențele art.65 nu sunt de natură să ducă la substituirea voinței angajatorului cu opțiunea subiectivă a instanței cât privește organizarea activității, politica de personal, utilitatea, oportunitatea păstrării unui loc de muncă, impactul acestor măsuri asupra stării financiare, ci angajatorul dispune de exercițiul dreptului incontestabil de a conduce societatea după propria optică, necenzurabilă de autorități sau persoane care, neavând calitatea de asociați sau organe de conducere și administrare, nu se pot implica în procesul decizional. În această calitate, prin organele prin care își exprimă voința, poate decide desființarea oricărui loc de muncă, dacă apreciază că servește eficienței și rentabilității activității, în sensul celui mai mic profit. Iar rolul instanței nu este de a cenzura dreptul entității de a desființa posturi pe care le consideră neproductive, înlocuindu-le cu altele sau transferând atribuțiile specifice către locuri de muncă existente ori nou înființate, sau chiar externalizând serviciul care nu mai corespunde viziunii manageriale, însă, sub această rezervă ea este datoare să

verifice pretinsa cauză reală și serioasă, după motivele în primul rând afirmate în susținerea ei în cuprinsul deciziei de concediere, raportat la situația concretă a postului desființat.

Din acest punct de vedere, și având în vedere că ceea ce art.65 Codul muncii dorește să excludă din sfera subiectivismului sancționabil la adoptarea deciziei de desființare a unui post, atunci când instituie concedierea din motive fără legătură cu persoana salariatului, este tocmai legătura dintre locul de muncă și persoana care îl ocupă, Curtea constată că motivele invocate la baza disponibilizării, ca și modul de a proceda al angajatorului după reintegrarea salariatului dispusă pe cale judecătorească, ridică probleme de legalitate și temeinicie a punerii în aplicare a intenției de reorganizare a societății prin renunțarea la postul de "consultant securitate".

Pe de o parte, împrejurarea de ordin economic constând în trebuința "eficientizării cheltuielilor", nu are valoare în sine, independent de profitabilitatea postului, pentru că în acest caz apare întrebarea legată de alegerea acestui post pentru dispensare, și nu a altuia. Scutirea celei mai mici cheltuieli care nu se justifică este pe deplin legitimă, însă ineficiența invocată nu poate fi motivată desprins de ineficacitatea postului. Astfel, chiar reținând reale și nedisimulate datele și situațiile de evoluție (involuție) economică, pe deplin îndreptățit dezideratul raționalizării și eficientizării cheltuielilor salariale, angajatorul nu se poate prevala în justificarea necesității desființării postului de "consultant de securitate", de faptul că salariatul nu mai are pe cine să coordoneze, respectiv de dublarea atribuțiilor în condițiile externalizării serviciului de pază, din simplul motiv că externalizarea serviciului de pază în anul 2018 avusese deja loc la momentul reintegrării în baza hotărârii judecătorești de anulare a concedierii anterioare. Or, a invoca externalizarea în susținerea inoportunității păstrării postului echivalează cu a nega efectele hotărârii judecătorești și posibilitatea aducerii la îndeplinire a acesteia, ceea ce nu este viabil și nu se poate susține în calitate de apărare pertinentă din punct de vedere juridic. Mai departe, executarea hotărârii nu presupune doar un act formal de reînscrisoare a postului și persoanei în structura organizatorică, cu plata drepturilor cuvenite la zi, dar păstrând-o în fapt în inactivitate sau deficit de sarcini, pentru a preconstitui motive de redundanță a postului, întrucât s-ar ajunge la ceea ce se menționa anterior, anume la un refuz de executare, în cadrul căruia simpla atitudine de opoziție a angajatorului să dea seamă de lipsa de valoare/caracterul superfluu al hotărârii judecătorești. Ci, dat fiind că în această materie nu se poate invoca dispariția obiectului pricinii - care s-ar preschimba eventual în dezdăunări -, angajatorul este ținut la executarea întocmai a obligației de reinstalare în postul desființat nelegal, și dator să asigure reintegrarea în fapt și exercițiul deplin al obiectului muncii. Numai după ce ar fi repus efectiv salariatul în drepturile și atribuțiile postului, permițându-i și pretinzându-i să și le exercite la nivelul cel mai înalt al standardelor profesiei, așa cum ar face orice angajator interesat de realizările oricărui loc de muncă ce figurează și pe care-l finanțează în structura sa organizatorică, ar fi putut, în urma evaluării performanțelor, pe baza unor criterii aplicabile stării de fapt ulterioare reintegrării (fără ca asta să însemne excluderea opțiunilor comerciale anterioare, cum ar fi cea privind externalizarea serviciului), să argumenteze că postul nu mai este util în societate. Altfel, pornind aprioric de la această idee și procedând la izolarea profesională prin desconsiderarea competențelor și lipsirea salariatului de sarcinile specifice locului de muncă pe care a fost reintegrat pur formal, angajatorul ajunge ca în justificarea măsurii de desființare a postului să se prevaleze de propria culpă de a-l fi pus în situația de a nu-și putea îndeplini sarcinile și valorifica cu adevărat potențialul de lucru și dezvoltare.

Prin urmare, în speță nu este vorba, nici în sens pozitiv, de autoritatea de lucru judecat a hotărârii judecătorești de anulare a concedierii anterioare, care s-ar fi dispus pentru aceleași motive, întrucât constatarea de netemeinicie a unor motive de desființare a unui post nu acționează perpetuu în favoarea menținerii unui loc de muncă, limitată fiind la starea lucrurilor din momentul concedierii contestate. Ele vor putea fi repuse în discuție și sancționate la o dată ulterioară, raportat la circumstanțele caracteristice altui moment, dar sub aceeași rezervă: de legalitate, realitate și seriozitate, condiții pe care nicio instanță nu le va putea nega de plano, ci va trebui să le cerceteze, în mod independent, în cazul fiecărei manifestări de voință de acest gen, în parte; însă, ceea ce este relevant, este că angajatorul, pentru a conchide asupra inoportunității alcătuirii organigramei cu includerea postului în care s-a dispus reintegrarea, trebuie ca mai întâi să se folosească de el cu bună-credință, să pună salariatul în situația de a îndeplini atribuțiile care-i sunt proprii și abia apoi, dacă în urma evaluării rezultă performanța scăzută, să se prevaleze de gradul de ocupare și impactul asupra stării financiar-economice.

În consecință, desființarea postului motivată pe diminuarea cifrei de afaceri și rațiuni economice de reducere a cheltuielilor cu salariile, respectiv lipsa de profitabilitate a obiectului muncii ("nu mai are pe cine să coordoneze"), este fictivă și neserioasă în condițiile în care, în urma hotărârii judecătorești de anulare definitivă a concedierii pronunțată în dosarul nr. \_\_\_\_/3/2017, angajatorul nu l-a reintegrat în mod real în atribuțiile postului, acționând în sensul zădărnirii efectelor acesteia, printr-o atitudine constantă de refuz al colaborării, ceea ce nu poate constitui sursa prerogativei recunoscute de art.65 din Codul muncii.

Din actele și probele dosarului reiese, contrar prevederilor art.40 (2) lit.a) și b) din Codul muncii privitoare la obligațiile de informare și asigurare a condițiilor corespunzătoare de muncă, tehnic și organizatoric, că angajatorul prin organele de conducere cărora s-a adresat, i-a ignorat email-urile transmise în intervalul 27.09. \_\_\_\_\_19, a refuzat să-i răspundă la solicitările prin care cerea analize de risc pentru a face verificările cerute de exercițiul serviciului, un nou plan de pază, instrumente de lucru pentru verificări suplimentare, ceea ce ar fi presupus, în opinia sa (legitim, și în opinia instanței), punerea la dispoziție a unor date și informații cu privire la contractele de servicii de pază, numărul posturilor, efectivul de pază, după cum i-au fost ignorate sesizările cu privire la lipsurile, deficiențele, incompatibilitățile în sistemele de supraveghere constatate la urmărirea noii firme care asigură paza obiectivului USC. Precum s-a spus, o astfel de atitudine inflexibilă este contrară dispozițiilor exprese ale Codului Muncii privitoare la obligațiile de informare și asigurare a tuturor condițiilor materiale, tehnice și organizatorice, feedback-ul, dispoziția cooperantă și de ascultare din partea angajatorului fiind cu atât mai necesare desfășurării activității când natura acesteia este de "consultanță". Iar faptul că n-ar mai fi avut cui s-o dea după externalizarea serviciului, nu poate fi invocat, astfel cum s-a mai spus și repetat, împotriva hotărârii judecătorești care obligă la repunerea în situația anterioară primei lui desființări, pentru că din punct de vedere juridic nu se poate argumenta că aceasta ar fi superfluă și nu poate fi pusă în executare. De altfel, demersurile efectuate de salariat în scopul implicării în munca pentru care era plătit, denotă contrariul, că obiectul muncii era în ființă și putea fi executat dacă nu ar fi fost sistematic împiedicat de comportamentul de ignorare și respingere (ca regulă, pasivă) din partea angajatorului, de la data reintegrării până la data următoarei concedieri, conduită contrară obligației de bună-credință ce trebuie să caracterizeze relația de muncă de ambele părți. Din acest punct de vedere, tratamentul prin tăcere ostilă, nebagare în seamă și refuzul de a răspunde solicitărilor salariatului care se declară gata să îndeplinească atribuțiile și obiectivele postului, nu sunt permise în relațiile dintre angajat și salariat, întrucât exteriorizează o formă indirectă, dar prin

ipoteza abuziva, de nesocotire a drepturilor și demnității în munca.

Pentru aceste motive, alături de situația de fapt reieșită din declarațiile martorilor, necontrazise de pârâta-intimată din punct de vedere al condițiilor de lucru asigurate (marginal, minimal, fără a-i pune la dispoziție instrumente de ordin tehnic și fără a argumenta persuasiv de ce nu-i erau necesare – în condiții de standard maxim al felului muncii și postului, nu în contextul atribuirii unor sarcini inferioare posibilităților profesionale ale salariatului), este întemeiat și capătul de cerere având ca obiect daune morale. Chiar dacă un rezultat negativ de o gravitate considerabilă nu s-a produs, vârsta, experiența de viață și profesională fiind indicatori ai capacității de a rezista într-un mod mai detașat tratamentului arbitrar sau ostil suferit la serviciu, acesta, în felul în care s-a produs : prin marginalizare, izolare, ignorare, sfidare, plasarea în situații inferioare și umilitoare din punct de vedere profesional, al facilităților materiale și tehnice de lucru, are aptitudinea vătămării în modalități inadmisibile, care puteau și trebuia să fie evitate, a valorilor personal-nepatrimoniale care țin de sănătatea, securitatea (inclusiv emoționale) în muncă, respectul, demnitatea și dreptul la propria imagine. Climatul de muncă creat pentru acest salariat după reintegrare - la limita echivocului cât privește atribuțiile încredințate, spațiul atribuit pentru efectuarea muncii și dotările acestuia, liftul de marfă repartizat discriminatoriu pentru deplasare -, nu a fost propriu-zis contestat, de facto, nici de depozițiile martorilor, nici de apărările angajatorului, orientate fiind în direcția semnificării diferite, a normalității desfășurării în acest fel a relației de muncă.

Or, astfel cum s-a argumentat, Curtea nu-și însușește o astfel de relevanță a tratamentului aplicat, caracterul prejudiciabil și susceptibil de dezdăunare morală a acestuia fiind întemeiat nu atât pe gravitatea abuzului și consecințelor, cât pe gratuitatea actelor îndreptate împotriva salariatului care și-a justificat și valorificat drepturile în modalități exclusiv legale, frustrarea care rezultă pentru angajator din succesul lor fiind susceptibilă de tolerare și integrare, și defectivă de manifestare în forme direct sau subtil persecutorii, care să creeze sentimente de inadecvare, lipsă de valoare, inutilitate și vinovăție, fără temeii.

În consecință, potrivit celor expuse, în baza unei aprecieri diferite, Curtea constată netemeinică sentința atacată și fondat apelul declarat, pe care îl va admite, în conformitate cu prevederile art.480 (2) Cod procedură civilă. Va schimba în tot sentința atacată, în sensul că va admite contestația și va anula decizia de concediere nr.32/2019. În conformitate cu prevederile art.80 (1) și (2) Codul muncii care reglementează imperativ consecințele anulării concedierii, va obliga pe pârâta să reintegreze salariatul pe postul și funcția deținute anterior, precum și la plata despăgubirilor egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat de la data concedierii la data reintegrării. Astfel cum s-a argumentat, este fondată și va fi admisă și solicitarea de dezdăunare morală pentru prejudiciul de această natură provocat, în valoarea rezonabilă solicitată, de 10.000 lei. În mod corespunzător, față de căderea definitivă în pretenții, va fi respinsă cererea pârâtului de obligare a reclamantului la plata cheltuielilor de judecată efectuate la fond, respectiv, cererea aceleiași părți, în calitate de intimat, de obligare a apelantului la plata cheltuielilor de judecată avansate în apel. Va lua act că apelantul-reclamant nu solicită cheltuieli de judecată.

## **PENTRU ACESTE MOTIVE**

### **ÎN NUMELE LEGII**

#### **DECIDE:**

Admite apelul formulat de apelantul **A\_\_\_ A\_\_\_\_\_**, CNP \_\_\_\_\_, cu domiciliul în București, Șoseaua Giurgiului nr.210, sector 4 și cu domiciliul procesual ales la SCPA

„B\_\_\_\_\_ & C\_\_\_\_\_” din București, \_\_\_\_\_, sector 2, împotriva  
sentinței civile nr.3506 din data de 24.07.2020, pronunțată de Tribunalul București -  
Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale în dosarul nr.\_\_\_\_\_, în  
contradictoriu cu intimata **S.C. UNIREA SHOPPING CENTER S.A.**, C\_\_\_\_\_,  
înregistrată la Oficiul N\_\_\_\_\_ al Registrului Comerțului sub numărul J\_\_\_\_\_,  
cu sediul în București, Piața Unirii, nr. 1, \_\_\_\_\_.

Schimbă în tot sentința atacată, în sensul că:

Admite contestația.

Anulează decizia de concediere nr.32/2019.

Obligă pe pârâtă să reintegreze salariatul pe postul și funcția deținute anterior, precum și  
la plata despăgubirilor egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte  
drepturi de care ar fi beneficiat de la data concedierii la data reintegrării.

Obligă pe pârâtă să plătească reclamantului daune morale în valoare de 10.000 lei.

Respinge cererea de obligare a reclamantului la plata cheltuielilor de judecată efectuate  
de pârât la fond.

Respinge, ca neîntemeiată, cererea intimatului de obligare a apelantului la plata  
cheltuielilor de judecată efectuate în apel.

Ia act că apelantul-reclamant nu solicită cheltuieli de judecată.

Definitivă.

Pronunțată azi, 15 ianuarie 2021, prin punerea soluției la dispoziția părților prin  
mijlocirea grefei.

**Președinte Judecător**

N\_\_\_\_-R\_\_\_\_ I\_\_\_\_ M\_\_\_\_-A\_\_\_\_ I\_\_\_\_

**Grefier**

N\_\_\_\_\_ C\_\_\_\_\_

RED:N.R.I./19.02.2021

Tehnored. A.C

03.02.2021

Jud.fond: M\_\_\_\_-S\_\_\_\_ V\_\_\_\_-C\_\_\_\_\_

Acest document este preluat și procesat de o aplicație realizată gratuit de Wolters Kluwer  
Romania (<http://www.wolterskluwer.ro/>) pentru Fundatia RoLII (<http://www.rolii.ro/>).

Conținutul său poate fi preluat și utilizat cu citarea sursei: [www.rolii.ro](http://www.rolii.ro)  
(<http://www.rolii.ro/>)