

2572/2021

09-11-2021



Contestatie decizie de concediere

Curtea de Apel PLOIESTI

ROMÂNIA

CURTEA DE APEL PLOIEȘTI

SECȚIA I CIVILĂ

DOSAR NR. _____

Cod ECLI ECLI:RO:CAPLO:2021:018._____

DECIZIA CIVILĂ NR. 2572

Ședința publică din data de 09.11.2021

Președinte: P_____ M_____

Judecător: B_____ M_____ A_____

Grefier: N___ L_____ E_____

Pe rol fiind soluționarea apelurilor declarate de apelantul-reclamantul **A_____ A_____**, domiciliat în Târgoviște, _____,

_____, și cu domiciliul ales în comuna M_____ K_____, _____, jud. C_____, împotriva sentinței civile nr. 990/30.07.2020, pronunțată de Tribunalul Dâmbovița, și apelanta-pârâtă **Reca București SRL**, cu sediul în București, _____ 15, _____, și cu sediul ales la E____ & Lohmann SCA, cu sediul în București, _____ 4. _____, împotriva încheierii de ședință din data de 17.06.2020 și a sentinței civile nr. 990/30.07.2020, pronunțate de Tribunalul Dâmbovița.

Dezbaterile au avut loc în ședința publică din data de 12.10.2021, susținerile părților fiind consemnate în încheierea de ședință pronunțată la acea dată, care face parte integrantă din hotărârea ce se va pronunța, când instanța, având nevoie de timp pentru deliberare, a amânat pronunțarea asupra apelurilor la data de 26.10.2021 și, ulterior, la data de 09.11.2021, când a pronunțat următoarea hotărâre:

C U R T E A

Deliberând asupra apelurilor de față, a reținut următoarele:

Prin **cererea** înregistrată la Tribunalul Dâmbovița sub nr. _____/22.01.2019 reclamantul **A_____ A_____**, în contradictoriu cu pârâta Reca București SRL, a solicitat a se constata nulitatea și a se dispune anularea deciziei nr. 56/30.11.2011 și a se dispune repunerea părților în situația anterioară emiterii acesteia.

Prin sentința civilă nr. 990/30.07.2020, Tribunalul Dâmbovița a respins ca inadmisibil capătul de cerere privind constatarea nulității înregistrării contractului individual de muncă nr. 95/10.05.2018, a admis în parte cererea formulată de reclamant, a constatat că

la data de 10.05.2018 s-a încheiat între părți un contract pe perioadă nedeterminată, a anulat decizia nr. 56/30.11.2018 emisă de pârâtă, a dispus repunerea părților în situația anterioară emiterii acesteia și a obligat pârâta la plata către reclamant a unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi salariale de care acesta ar fi beneficiat, începând cu data de 01.12.2018 și până la pronunțarea prezentei hotărâri, a respins capetele de cerere privind obligarea la plata drepturilor salariale aferente perioadei 07-10.05.2018, constatarea includerii în contract a unei clauze de mobilitate, obligarea pârâtei la achitarea unui spor de 50% din venitul net începând cu 07.05.2018 și la plata daunelor morale de 100.000 euro, ca neîntemeiate.

Pentru a pronunța această soluție, Tribunalul Dâmbovița a avut în vedere următoarele:

În ceea ce privește capătul de cerere având ca obiect constatarea încheierii între părți la data de 07.05.2018 a unui contract pe perioadă nedeterminată, tribunalul a reținut că este întemeiat în parte.

Astfel, prin sentința civilă nr. 3456 din 12.06.2019, pronunțată de Tribunalul București în dosarul nr. ____/3/2018, a fost respinsă cererea pârâtei din cauza de față formulată în contradictoriu cu reclamantul din cauza de față de constatare a intervenirii contractului nr. 95 din 10.05.2018, astfel cum acesta a fost înregistrat în Revisal, reținându-se faptul că nu se poate susține că pârâtul și-a exprimat în mod valabil acordul de a încheia un contract de muncă pe perioadă determinată.

Din cuprinsul acestei sentințe rezultă că a fost tranșat aspectul referitor la durata contractului de muncă, în sensul că între părți a fost încheiat un contract pe perioadă nedeterminată.

Conform dispozițiilor art. 430 „(1) Hotărârea judecătorească ce soluționează, în tot sau în parte, fondul procesului sau statuează asupra unei excepții procesuale ori asupra oricărui alt incident are, de la pronunțare, autoritate de lucru judecat cu privire la chestiunea tranșată. (2) Autoritatea de lucru judecat privește dispozitivul, precum și considerentele pe care acesta se sprijină, inclusiv cele prin care s-a rezolvat o chestiune litigioasă”.

Ori, chiar dacă în cauză nu există identitate perfectă între obiectul cererii din dosarul nr. ____/3/2018 și obiectul cererii de față, pentru a fi admisibilă excepția autorității de lucru judecat, considerentele Tribunalului București în ceea ce privește durata contractului de muncă încheiat între părți se impun în cauza de față cu putere de lucru judecat, ceea ce a fost tranșat jurisdicțional neputând face obiectul unei noi analize jurisdicționale.

Așadar, tribunalul a reținut că este întemeiată cererea de constatare a caracterului nedeterminat al contractului încheiat între părți.

Însă, în ceea ce privește data încheierii contractului, tribunalul a reținut că nu s-a făcut nici o probă cu privire la derularea unor raporturi contractuale anterioare datei de 10.05.2018, pentru a putea aprecia în sensul încheierii contractului anterior acestei date.

În ceea ce privește capătul de cerere având ca obiect anularea deciziei nr. 56/30.11.2018 tribunalul a reținut că este întemeiat.

Astfel, conform dispozițiilor art. 56 alin. 1 lit. i din Codul muncii „Contractul individual de muncă existent încetează de drept: [...] la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată”.

Așadar, o astfel de decizie poate fi emisă doar în cazul contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată, ceea ce nu este cazul în speță, având în vedere soluția dată cererii de constatare a duratei nedeterminate a contractului.

În aceste condiții, decizia nr. 56/30.11.2018 emisă de pârâtă, prin care s-a constatat încetarea contractului de muncă prin ajungerea la termen apare ca fiind nelegală, reprezentând în fapt o veritabilă concediere.

Conform dispozițiilor art. 76 lit. a „decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu motivele care determină concedierea” iar potrivit art. 79 „în caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere”.

Decizia atacată nu conține nici un motiv. Ori, conform dispozițiilor art. 78 din Codul muncii „Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută”. Așadar, dispoziția atacată apare ca fiind nelegal întocmită, fapt ce atrage anularea acesteia conform art. 80 alin. 1 teza I din Codul muncii.

Pe cale de consecință, în temeiul dispozițiilor art. 80 din Codul muncii, tribunalul a admis și capătul de cerere având ca obiect repunerea părților în situația anterioară emiterii deciziei atacate și a obligat pârâta la plata către reclamant a unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi salariale de care acesta ar fi beneficiat, începând cu data de 01.12.2018 și până la pronunțarea hotărârii.

În acest sens, tribunalul a reținut că, potrivit practicii și doctrinei, având în vedere că despăgubirile au fost acordate din oficiu, acestea nu pot fi stabilite decât până la momentul pronunțării hotărârii, în lipsa unei cereri a reclamantului de acordare a acestora până la data reintegrării.

În ceea ce privește capătul de cerere având ca obiect obligarea la plata drepturilor salariale aferente perioadei 07-10.05.2018, tribunalul a reținut că este neîntemeiat, având în vedere modul de soluționare a cererii de constatare, ce nu a reținut că aceasta ar reprezenta perioadă contractuală.

În ceea ce privește capătul de cerere având ca obiect constatarea includerii în contract a unei clauze de mobilitate, tribunalul a reținut că este neîntemeiat.

Conform art. 25 „(1) Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură. (2) Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.”

Astfel, așa cum a reținut doctrina, prestarea muncii de către salariat în diverse locuri, dacă specificul activității reclamă acest lucru, nu înseamnă că în contractul individual de muncă a fost inclusă o clauză de mobilitate, ci doar că angajatul în cauză nu are un loc de muncă fix, clauza de mobilitate din contractul individual de muncă având drept consecință faptul că salariatul care are un loc de muncă stabil, menționat în contract conform art. 17 alin. 2 lit. b din Codul muncii, poate fi trimis de angajator să-și desfășoare activitatea la un alt loc de muncă.

Ori, specificul activității de agent de vânzări presupune lipsa unui loc fix și prestarea muncii în diverse locuri, la diversele locații ale clienților. Acest lucru nu echivalează însă cu inserarea unei clauze de mobilitate, așa cum susține reclamantul, ci reprezintă modalitatea specifică de desfășurare a activității de agent de vânzări.

Totodată, faptul că reclamantul își desfășoară activitatea în afara sediului societății pârâte nu poate avea drept consecință acordarea sporului de mobilitate, câtă vreme acesta nu a fost negociat și inserat în contractul individual de muncă al reclamantului.

Așadar, cererea de constatare a includerii în contract a unei clauze de mobilitate este neîntemeiată și urmează a fi respinsă.

Pe cale de consecință, tribunalul a respins și capătul de cerere având ca obiect obligarea pârâtei la achitarea unui spor de 50% din venitul net începând cu 07.05.2018.

În ceea ce privește capătul de cerere având ca obiect obligarea pârâtei la plata daunelor morale de 100.000 euro, tribunalul a reținut că este neîntemeiat.

Reclamantul impută pârâtului faptele ilicite constând în abuzul de putere, deciziile manageriale discriminatorii și încălcarea dispozițiilor legale în vigoare iar ca prejudiciu invocă traumele psihice suferite de acesta și de familia sa.

Ori, reclamantul nu a făcut în niciun mod dovada prejudiciului invocat iar faptele imputate pârâtului, din care tribunalul a reținut ca fiind dovedită doar încălcarea dispozițiilor legale, nu sunt de natură prin ele însele să genereze un prejudiciu specific.

Așadar, tribunalul a reținut că nu s-a făcut dovada existenței și întinderii prejudiciului invocat, nefiind întrunite deci condițiile răspunderii civile.

Împotriva acestei sentințe, în termen legal, au declarat apel reclamantul A_____ și pârâta Reca București SRL.

În motivarea apelului, prin care a solicitat admiterea apelului și schimbarea în parte a hotărârii apelate ca fiind în parte netemeinică și nelegală, în sensul admiterii cererii de chemare în judecată, în totalitatea ei, așa cum a fost formulată, precizată și modificată, **apelantul-reclamant A_____ A_____** a arătat că, prin sentința apelată, instanța de fond, în mod corect, a reținut faptul că este întemeiată cererea de constatare a caracterului nedeterminat al contractului încheiat între părți.

Se impunea ca instanța de fond să dispună depunerea la dosarul cauzei de pârâtă a dosarului de salariat din care reiese, în mod clar, că data de început a contractului de muncă este 07.05.2018, întrucât în perioada 07-10.05.2018 a fost în perioada de training la sediul pârâtei, perioadă ce trebuie cuprinsă în cadrul contractului individual de muncă semnat între părți.

Prin aceeași sentință, instanța de fond, într-o interpretare proprie, contrară dispozițiilor art. 80 Codul muncii, înțelege să pronunțe acordarea despăgubirilor solicitate până la momentul pronunțării hotărârii apelate. Ori, din interpretarea coroborată a dispozițiilor imperative ale art. 80 alin 1 Codul muncii cu dispozițiile art. 80 alin. 2 Codul muncii este mai mult decât clar că momentul până la care trebuie acordate aceste despăgubiri este reprezentat de momentul reintegrării efective, astfel cum a solicitat prin cererea de chemare în judecată, și nu până la momentul pronunțării hotărârii astfel apelate.

Referitor la capătul de cerere având ca obiect constatarea includerii în contractul de muncă a unei clauze de mobilitate, instanța de fond, într-o manieră proprie și contrară probatoriului, reprezentat de documentele depuse de pârâtă în apărarea sa, în special pretinsa forma a contractului încheiat între părți, înțelege să interpreteze într-un mod total greșit dispozițiile art. 25 alin 1 Codul muncii raportate la dispozițiile art. 16 indice 1 alin 1 Codul muncii. Astfel, prin art.16 indice 1 alin 1 Codul muncii legiuitorul a înțeles să definească în mod clar ce reprezintă locul de muncă al unui salariat, și anume "locul de muncă reprezintă locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanțe, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia", fiind astfel evident și foarte clar că apelantul nu și-a îndeplinit atribuțiunile de serviciu într-un astfel de loc, astfel impunându-se constatarea includerii în contract a unei clauze de mobilitate. Mai

mult decat atat, instanța de fond susține in mod total greșit faptul ca "specificul activității de agent de vânzări presupune lipsa unui loc fix și prestarea muncii în diverse locuri, la diverse locații ale clienților", întrucât nu cunoaște faptul că funcția de agent de vânzări exista și în turism, auto, asigurări, etc., unde agentul de vânzări își îndeplinește atribuțiunile de serviciu într-un loc de muncă fix, de unde contactează clienții firmei prin intermediul tehnologiei și nu deplasându-se personal la sediul acestora.

Sușținerile instanței de fond conform cărora acordarea sporului de mobilitate nu poate fi acordat câtă vreme acesta nu a fost negociat și inserat în contractul individual de muncă este în totală contradicție cu cadrul procesual stabilit în prezenta cauză, prin învestirea instanței de judecată prin care a înțeles tocmai să solicite instanței de judecată să constate includerea în contractul individual de muncă a unei clauze de mobilitate.

Referitor la capătul de cerere, având ca obiect obligarea pârâtei la plata daunelor morale de 100.000 euro, instanța de fond nu face o aplicare a dispozițiilor art. 5 alin. 2) și 3), ale art. 8 și ale art. 253 Codul muncii, dispoziții legale speciale, respingând acest capăt de cerere doar întemeiat pe dispozițiile Cod proc. civ., legea generală în acesta cauză. Astfel, instanța de fond nu a constatat comportamentul abuziv și discriminatoriu al pârâtei, prin emiterea deciziei nr. 56/30.11.2018, ce i-au afectat onoarea, prestigiul, viața personală și profesională concretizate cel puțin prin lipsirea intempestivă de sursele de venit necesare, ce conferă siguranța zilei de mâine, vătămarea dreptului la evoluție profesională și cariera, lipsa continuității în muncă, suferința psihică, vechimea în muncă, probleme legate de asigurările sociale și medicale, pensie de limită de vârstă, stagiul de cotizare, etc., precum și dificultatea în a-și găsi un loc de muncă; și, totodată, și timpul scurs de la emiterea deciziei nr. 56/30.11.2018.

Față de toate acestea, a solicitat modificarea în parte a sentinței apelate, în sensul: constatării datei de 07.05.2018 ca fiind data de început a contractului individual de muncă semnat între părți; dispunerii plății către apelant a despăgubirii egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi salariale de care ar fi beneficiat, urmare a anularii deciziei nr. 56/30.11.2018 a pârâtei, începând cu data de 01.12.2018 până la data reintegrării efective; dispunerii plății către apelant a drepturilor salariale actualizate aferente perioadei 07-10.05.2018; constatării existenței clauzei de mobilitate în cadrul contractului individual de muncă semnat între părți; dispunerii plății către apelant a clauzei de mobilitate în cuantum de 50% din venitul net, începând cu data de 07.05.2018; încuviințării acordării daunelor morale solicitate, cu cheltuieli de judecată.

În drept a invocat dispozițiile Codului muncii, Codului de procedură civilă, legislației naționale și internaționale aplicabile.

În motivarea apelului, prin care solicită admiterea apelului și, pe cale de consecință, anularea hotărârii apelate și a încheierii prin care s-a soluționat excepția autorității de lucru judecat, **apelanta-pârâtă Recca București SRL** a arătat că intimatul a fost salariatul apelantei, ocupând funcția de agent vânzări (Cod C__ _____), în temeiul contractului individual de muncă nr. 95/10.05.2018. Contractul a fost înregistrat în Revisal, iar salariatul a fost remunerat în conformitate cu toate prevederile legale în vigoare, salariatul nesemnând fizic contractul individual de muncă nr. 95/10.05.2018.

În data de 25.05.2018, contractul individual de muncă a fost transmis către intimat pentru semnare, a fost informat despre transmiterea contractului, prin intermediul e-mailul din data de 25.05.2018, comunicat de către dl. R____ D_____, iar la data de 29.05.2018, intimatul a ridicat de la sediul Cargus plicul conținând contractul individual de muncă și anexele aferente. Începând cu data de 25.05.2018, s-au efectuat numeroase solicitări verbale către intimat, în vederea returnării contractului de muncă semnat de acesta.

În data de 13.07.2018, intimatului i s-a solicitat din nou pe e-mail restituirea unui exemplar al contractului semnat, la data de 25.07.2018 a fost convocat prin adresa Convocare/Notificare 25.07,2018, trimisă cu conținut declarat și ridicată de intimat, prin intermediul căreia acesta era invitat în data de 7.08.2018, ora 11:00 la sediul Reca București SRL. În data de 7.08.2018, ora 9:51, intimatul a răspuns pe e-mail că a primit în data de 25-29 iulie 2018 două plicuri goale. Este evidentă tergiversarea intenționată cu rea-credință din partea angajatului, care chiar înainte de convocare trimite e-mailul susținând că nu ar fi primit nimic.

Astfel, în data de 8.08.2018, administratorul societății, dl. R_____ D_____ împreună cu Dl. P___ M_____, director zonal de vânzări, s-a deplasat la C_____, în localitatea M_____ K_____, la domiciliul salariatului A_____ A_____ pentru rezolvarea situației. Intimatul a refuzat să semneze contractul individual de muncă, a luat cunoștință de notificarea societății din data de 07.08.2018, prin care a fost informat că dacă nu semnează contractul de muncă nu mai are dreptul să reprezinte societatea, că trebuie să predea toate bunurile societății și că nu mai are dreptul de a se prezenta la muncă.

Având în vedere refuzul salariatului de a semna contractul individual de muncă, acestuia i s-au ridicat bunurile proprietate a societății Reca București SRL aflate în posesia acestuia. Astfel, din data de 8.08.2018, salariatul nu a mai fost primit la muncă, nu mai reprezenta societatea și nu mai presta nicio activitate pentru aceasta.

În cadrul acestei întâlniri, intimatul a solicitat să i se efectueze plata în avans a drepturilor salariale și, ulterior, ar fi dispus să semneze contractul de muncă. Această propunere nu a fost acceptată de dl. R_____, iar ulterior intimatul a solicitat plata cash a sumei de 5.000 lei pentru semnarea contractului de muncă. Părțile s-au înțeles totuși ca intimatul să se prezinte în vederea încheierii amiabile a contractului individual de muncă în data de 9.08.2018 în București. În data de 9.08.2018, intimatul s-a întâlnit cu dl. R_____ D_____ la sediul societății Reca București SRL, unde nu a dorit să semneze nicio înțelegere amiabilă, de asemenea, a refuzat în continuare semnarea contractului individual de muncă, astfel că societatea a fost nevoită să introducă acțiune în instanță pentru clarificarea situației acestui angajat.

În toate aceste întruniri din cadrul societății, nu a menționat niciodată că i s-ar fi propus un alt contract între părți, această mențiune a făcut-o doar în fața instanței de judecată din dosarul nr. _____/3/2018 de pe rolul Tribunalului București, fără a deține vreo dovadă în sensul existenței unui alt contract.

La data de 30.11.2018, pârâta a emis Decizia nr. 56/30.11.2018, prin care a constatat încetarea de drept a Contractului individual de muncă nr. 95/10.05.2018, încheiat pe perioadă determinată, conform art. 56 alin. 1 lit. i) din Codul muncii.

În conformitate art. 56 alin. 2 Codul muncii, angajatorul trebuie să comunice prin decizie angajatorului situația încetării contractului de muncă. Prin urmare, apelanta Reca București SRL a transmis către intimat în data de 05.12.2018, în termen, decizia de încetare prin curier. În acest sens, la dosarul cauzei, se află dovada AWB _____/5.12.2018 Conținut declarat Decizie încetare contract de muncă, trimiterea acestuia prin curier Cargus către intimat și refuzul preluării de către acesta, fiind urmată de returnarea plicului către societate în data de 28.12.2018. În data de 14.12.2018, apelanta a trimis o nouă comunicare către intimat, prin executor judecătoresc.

În ceea ce privește încheierea pronunțată în data de 17.06.2020 dosarul nr. _____ prin care Tribunalul Dâmbovița a respins autoritatea de lucru judecat, a solicitat anularea acestei încheieri și să se admită autoritatea de lucru de judecat în ceea ce privește durata

nedeterminată sau determinată a Contractului de munca dintre părți, având în vedere că în mod eronat, Tribunalul Dâmbovița a soluționat excepția autorității de lucru judecat, respectiv: „În ceea ce privește capătul de cerere privind constatarea intervenirii între părți a unui contract de muncă pe perioadă nedeterminată, tribunalul reține ca obiectul celor două cereri nu este identic. Pe acest motiv, faptul că, prin considerentele sentinței mai sus menționate, a fost tranșat și aspectul referitor la durata contractului de muncă nu poate fi valorificat pe calea autorității de lucru judecat, ci eventual, ca prezumție în dosarul de față”.

Conform art. 430 alin. 1 și alin. 2 NCPC, hotărârea judecătorească ce soluționează, în tot sau în parte, fondul procesului sau statuează asupra unei excepții procesuale ori asupra oricărui alt incident are, de la pronunțare, autoritate de lucru judecat cu privire la chestiunea tranșată. Autoritatea de lucru judecat privește dispozitivul, precum și considerentele pe care acesta se sprijină, inclusiv cele prin care s-a rezolvat o chestiune litigioasă. Totodată, conform art. 431 alin. 2 ncpc, oricare dintre părți poate opune lucrul anterior judecat într-un alt litigiu, dacă are legătură cu soluționarea acestuia din urmă.

Conform opiniei doctrinare, în Codul civil din 1824 exista prezumția de adevăr rezultată din puterea lucrului judecat, dar ncpc nu a mai păstrat această prezumție conform art. 430. Nu înseamnă că nu a mai păstrat autoritatea de lucru judecat, ci a înlocuit noțiunea de putere de lucru judecat cu noțiunea de autoritatea de lucru judecat care exprimă același lucru, dar al cărei fundament nu se mai găsește într-o prezumție absolută de adevăr, ci în necesitatea de a nu repeta la infinit litigiile, adică principiul imutabilității unui litigiu. Sursa acestei reguli nu mai este prezumția absolută de adevăr, ci necesitatea absolută de ordine socială. Prin urmare, cum este și cazul prezent intimatul a depus împotriva apelantei trei acțiuni distincte derivând din același raport de muncă. Instanța trebuia să ia în considerație puterea de lucru judecat parțial în legătură cu acest aspect.

Așa cum rezultă din considerentele hotărârii nr. 6059/2019, pronunțată de către Curtea de Apel București, în cadrul dosarului nr. ____/3/2018, depuse la dosarul cauzei, Curtea nu a putut reține afirmațiile intimatului în sensul convenirii de către părți a unui contract de muncă pe perioadă nedeterminată.

Așa cum a reținut și Tribunalul București, în cadrul considerentelor hotărârii nr. 3456/2019, în cadrul dosarului nr. ____/3/2018, în absența acordului părților și având în vedere că în Revisal a fost înregistrat contractul individual de muncă nr. 95/10.05.2018, a cărui nulitate nu a fost solicitată și nu a fost constatată, Tribunalul nu a putut suplina acordul părților și nu a putut obliga societatea să încheie un contract individual de muncă într-o altă formă, prin pronunțarea unei hotărâri retroactive.

Astfel, această pretenție formulată și în cadrul prezentei cauze, nu putea fi analizată, fiind incidentă autoritatea de lucru judecat, având în vedere motivele amintite anterior.

În continuare, referitor la solicitarea de a fi obligată reclamanta la încheierea contractului individual de muncă nr. 95/10.05.2018, în formă scrisă, așa cum a fost negociat de părți, Tribunalul a reținut că neîncheierea în formă scrisă a contractului individual de muncă nu mai reprezintă o condiție de validitate a contractului, forma scrisă fiind cerută ad probationem. În ipoteza nerespectării acestei cerințe de formă, părțile au posibilitatea să realizeze această formalitate în mod voluntar sau eventual pot conveni asupra nulității contractului și stabili efectele acesteia, conform art. 57 alin. 6 Codul Muncii.

În absența acordului părților pe acest aspect și în condițiile în care în Revisal a fost înregistrat un contract individual de muncă sub nr. 95/10.05.2018 a cărui nulitate nu a fost cerută a fi constatată. Tribunalul nu poate suplina acordul părților și nici nu poate

obliga reclamanta să încheie un contract individual de muncă într-o altă formă, pronunțând o hotărâre cu efect retroactiv.

Instanța nu încheie contractul individual de muncă în locul părților și nici nu poate suplini consimțământul vreuneia din părți, ci este chemată doar să verifice existența elementelor specifice contractului individual de muncă, conform acordului părților, putând doar pronunța o hotărâre prin care să constate efectele contractului individual de muncă.

Autoritatea de lucru judecat nu urmărește o identitate perfectă între cele două cauze, ci aspectele tranșate cu privire la o cauză (durata contractului individual de muncă) nu pot fi contrazise printr-o nouă hotărâre. Durata contractului individual de muncă a fost analizată în cadrul dosarului nr. ____/3/2018, fără a mai exista posibilitatea tranșării printr-o altă hotărâre.

În temeiul contractului individual de muncă înregistrat sub nr. 95/10.05.2018, câtă vreme părțile nu au convenit asupra nulității contractului și nici nu au solicitat și obținut pe perioada existenței sale, constatarea nulității contractului, pe cale judecătorească, tribunalul nu poate nega existența contractului individual de muncă nr. 95/10.05.2018 și nici nu poate face abstracție de efectele acestuia. În consecință, simpla împrejurare că pârâtul nu a prestat nicio

Încheierea pronunțată în data de 17.06.2020 dosarul nr. _____ este nulă, având în vedere dispozițiile art. 396 alin. 3 ncpc: „dacă pronunțarea a fost amânată, hotărârea nu poate fi pronunțată mai înainte de data fixată în acest scop”, dispoziții aplicabile și în cazul amânării pronunțării asupra excepției autorității de lucru judecat, inclusiv asupra încheierilor de ședință.

În mod eronat, la termenul de judecată din data de 17.06.2020, instanța s-a pronunțat asupra excepției autorității de lucru judecat. Contrar celor precizate în cadrul încheierii de ședință, la termenul de judecată din data de 17.06.2020, s-a amânat pronunțarea asupra excepției autorității de lucru judecat până la data de 15.07.2020, instanța nu a rămas în pronunțare. Acest fapt se poate constata din înregistrările de ședință din 17.06.2020. Asupra excepției de lucru judecat, instanța urma să se pronunțe la termenul din data de 15.07.2020, însă, în mod eronat, s-a pronunțat în data de 17.06.2020.

În cazul în care se amână pronunțarea, instanța nu se poate pronunța înainte de termenul acordat, respectiv până la data de 15.07.2020, iar în cazul nerespectării acestei condiții, sancțiunea care intervine este nulitatea încheierii din data de 17.06.2020 și, pe cale de consecință, a hotărârii civile nr. 990/30.07.2020, pronunțată de către Tribunalul Dâmbovița, în cadrul dosarului nr. _____.

În ceea ce privește anularea hotărârii civile nr. 990/30.07.2020, pronunțate de Tribunalul Dâmbovița, în cadrul dosarului nr. _____ și, pe cale de consecință, să se dispună respingerea cererii de chemare în judecată așa cum a fost formulată de către intimat având în vedere următoarele motive:

Există o contradicție evidentă între considerentele hotărârii civile nr. 990/30.07.2020 și încheierea prin care s-a respins autoritatea de lucru judecat, privind incidența autorității de lucru judecat, în cadrul prezentei cauze.

În cadrul încheierii prin care a fost soluționată excepția autorității de lucru judecat, din motivarea respingerii excepției autorității de lucru judecat, rezultă că nu poate fi incidență această excepție în dosarul nr. _____, dat fiind că obiectul dosarului nr. _____, respectiv al dosarului nr. ____/3/2018, nu este identic, motiv pentru care

Tribunalul a reținut: „faptul că prin considerentele sentinței mai sus menționate a fost tranșat și aspectul referitor la durata contractului de muncă nu poate fi valorificat pe calea excepției autorității de lucru judecat”.

În schimb, în cadrul hotărârii civile nr. 990/30.07.2020, în cadrul considerentelor, instanța a recunoscut aplicarea autorității de lucru judecat ca fiind incidentă în cadrul dosarului nr. _____, în ceea ce privește tranșarea aspectului privind durata contractului de muncă. Astfel, la pagina 7 din cuprinsul hotărârii nr. 990/30.07.2020, instanța reține: „Ori, chiar dacă în cauză nu există identitate perfectă între obiectul cererii din dosarul nr. ____/3/2018 și obiectul cererii de față, pentru a fi admisibilă excepția autorității de lucru judecat, considerentele Tribunalului București în ceea ce privește durata contractului de muncă încheiat între părți se impun în cauza de față cu putere de lucru judecat, ceea ce a fost tranșat jurisdicțional, neputând face obiectul unei noi analize jurisdicționale”.

Există o discrepanță majoră între modul în care a fost soluționată prin încheiere excepția autorității de lucru judecat și considerentele hotărârii pronunțate. Instanța, inițial a respins excepția autorității invocată de către apelantă, însă și-a întemeiat soluția cu privire la capătul de cerere privind durata nedeterminată a contractului de muncă, invocând efectele autorității de lucru judecat ale hotărârilor pronunțate în cadrul dosarului nr. ____/3/2018. Acest aspect reiese și din motivarea soluției, instanța de fond nu a mai analizat probatoriul administrat în ceea ce privește durata contractului și nu a mai analizat pe fond aspectele privind durata contractului de muncă, ci doar a constatat că este întemeiată cererea de constatare a caracterului nedeterminat al contractului de muncă.

Durata neterminată a contractului de muncă nu a fost analizată pe fond.

Ori, în ipoteza în care instanța aprecia că nu este incidentă excepția autorității de lucru judecat cu privire la durata contractului de muncă, ar fi fost necesar ca durata nedeterminată a contractului să facă obiectul unei analize pe fond, însă, așa cum rezultă din cadrul hotărârii, această analiză pe fond asupra duratei nedeterminate a contractului de muncă nu a mai existat, Tribunalul Dâmbovița constatând doar efectele hotărârilor pronunțate în cadrul dosarului nr. ____/3/2018.

În ceea ce privește constatarea nulității deciziei de concediere și constatarea existenței unui contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată, în mod eronat, intimatul a încadrat Decizia nr. 56/30.11.2018, ca fiind o Decizie de concediere. De fapt, Decizia nr. 56/30.11.2018 reprezintă o constatare a încetării de drept a contractului de muncă nr. 95/10.05.2018, acesta încetând la termen.

Conform art. 56 alin. 1 lit. i) Codul Muncii, Contractul individual de muncă existent încetează de drept la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată. Deci, prin intermediul Deciziei 56/30.11.2018, societatea nu a decis unilateral încetarea contractului individual de muncă, ci doar a constatat că a operat încetarea de drept la termen, conform art. 56 alin. 1 lit. i) din Codul Muncii.

Nefiind o decizie de concediere, așa cum în mod eronat a încadrat-o intimatul, aceasta nu trebuie să îndeplinească dispozițiile legale privitoare la concediere.

Așa cum a reținut atât instanța de fond, cât și instanța de apel, în cadrul dosarului nr. ____/3/2018, nu se poate reține intervenirea unui contract de muncă pe perioadă nedeterminată, între părți, Astfel, singurul contract depus la dosarul cauzei și înregistrat în Revisal este contractul nr. 95/10.05.2018. Acest contract a fost încheiat pe durată determinată, respectiv pe o perioadă de 6,5 luni. În ceea ce privește lipsa semnăturii părților din contractul nr. 95/10.05.2020, în conformitate cu dispozițiile legale, semnătura

părților nu mai reprezintă o condiție de validitate a contractului individual de muncă. În acest sens, decizia nr. 56/30.11.2018 este legală, contractul fiind încetat de drept la termen.

Concluzionând asupra celor precizate anterior, apelanta a solicitat să se dispună anularea încheierii prin care a fost soluționată excepția autorității de lucru, a hotărârii apelate, admiterea apelului formulat și, pe cale de consecință, admiterea excepției autorității de lucru judecat și/sau respingerea cererii de chemare în judecată.

La data de 14.12.2020, apelanta-pârâtă a depus întâmpinare, prin care a solicitat respingerea apelului declarat de apelantul-reclamant și menținerea sentinței atacate ca legală și temeinică, având în vedere:

1) În ceea ce privește susținerea conform căreia data de început a pretinsului contract individual de muncă încheiat între părți este 07.05.2018 și solicitarea de acordare a drepturilor salariale între perioada 07.05._____18, contrar susținerilor apelantului, în cadrul judecării în prima instanță, acesta nu a probat existența unui contract individual de muncă, care ar fi început la data de 07.05.2018, singurul contract încheiat între părți fiind contractul individual de muncă nr. 95/10.05.2018, încheiat pe perioadă determinată. Mai mult decât atât, în cadrul judecării în prima instanță apelantul nu a solicitat și nici nu a depus dovezi privind încheierea unui contract individual de muncă începând cu data de 07.05.2018.

Apelantului i-au fost plătite toate drepturile salariale, astfel cum acestuia i-au fost ofertate și așa cum au fost negociate cu acesta, confirmate și prin E-mail-ul trimis de către dl. R_____ către dl. Nistoriou, așa cum rezultă din fluturașii de salarizare pentru lunile mai 2018-octombrie 2018, precum și din ordinele de plată către contul domnului N_____.

Astfel, așa cum rezultă din cele prezentate anterior, angajatorul și-a îndeplinit toate obligațiile legale, precum și cele asumate în cadrul contractului de muncă, acesta plătind la termen și în cuantumul stabilit, remunerația apelantului, cu toate că acesta nu a mai prestat nicio activitate în cadrul societății din data de 8 august 2018-finalul lunii octombrie 2018.

2) În ceea ce privește acordarea despăgubirilor până la momentul reintegrării, în mod eronat, apelantul interpretează că anularea deciziei de încetare a contractului individual de muncă echivalează cu repunerea părților în situația anterioară, pretenție care nu a fost solicitată prin cererea principală.

Conform opiniei doctrine majoritare, anularea deciziei de concediere nu produce efectul repunerii părților în situația anterioară, de drept. Astfel, despăgubirile se acordă de la data concedierii până la data pronunțării hotărârii de către instanța de fond.

Acest motiv de apel reprezintă de fapt o pretenție nouă, formulată pentru prima dată prin cererea de apel, fapt ce contrazice prevederile codului de procedură civilă, în ceea ce privește cererea de apel.

Această pretenție ar fi putut fi formulată prin contestația formulată sau cel târziu la primul termen de judecată în fața primei instanțe. Ori, această solicitare reprezintă o veritabilă pretenție nouă, iar nu un motiv de apel, prin care apelantul a înțeles să atace soluția primei instanțe.

Conform dispozițiilor codului de procedură civilă, art. 478 alin. (3) NCPC, în apel nu se poate schimba calitatea părților, cauza sau obiectul cererii de chemare în judecată și nici nu se pot formula pretenții noi.

3) Referitor la constatarea existenței unei clauze de mobilitate în cadrul contractului pretins a fi încheiat între părți și a stabilirii unui procent de 50% din salariul net, începând cu data de 07.05.2018.

În conformitate cu prevederile art. 25 din Codul Muncii: „Art. 25. - (1) Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc ca, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz, salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură. (2) Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă”.

Totuși, chiar dacă prevederea legală vorbește despre lipsa unui loc de muncă stabil, nu ar trebui să se facă confuzie cu cazul în care specificul activității reclamă acest lucru. Inserția unei clauze de mobilitate în contractul de muncă înseamnă că salariatul care are un loc de muncă fix (în conformitate cu art. 17 alin. 3 lit. b din Codul Muncii) poate fi trimis de angajator să își desfășoare activitatea și la alt loc de muncă.

Însă în cazul de față apelantul avea funcția de Agent de vânzare și activitatea sa trebuia să se desfășoare în aria geografică alocată lui expres de către angajator, zona Constanta/Tulcea (conform lit. D din Contractul de munca nr. 95/10.05.2018, Anunțul de angajare și Fișa postului depuse la dosar).

Prin urmare, în cazul funcției de Agent de vânzare deținută de apelant este vorba despre lipsa unui loc de muncă fix și nu despre o clauza de mobilitate.

Mai mult apelantul a primit mai multe sporuri salariale și bonusuri salariale, în conformitate cu alin. 2 lit. A) din Contractul de muncă nr. 95/10.05.2018 și Fișa postului, Modalitatea de calcul salariu dl. A_____ A_____, extrase de cont Reca București plăți către dl. A_____ A_____, Fluturase de salariu lunile mai 2018-noiembrie 2018 (anexe depuse în instanță). Dintre sporurile primite amintim: Prima netă pentru dezvoltarea zonei, Prima netă pentru statut, Prima netă pentru atingere plan marjă, Prima pentru marjă realizată, Prima pentru clienții KK 600.

Conform art. 25 alin. 2 Codul Muncii, cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă. Deci, în lipsa unor prevederi exprese în cadrul contractului de muncă, nu pot fi acordate, nefiind imperativă pentru angajator această prevedere.

4) În ceea ce privește acordarea daunelor morale, a solicitat respingerea acestei solicitări, având în vedere că nu sunt îndeplinite condițiile răspunderii civile contractuale: existența contractului individual de muncă, fapta ilicită a angajatorului, prejudiciul și legătura de cauzalitate.

5) Referitor la cheltuielile de judecată solicitate, conform art. 451 NCPC, cheltuielile de judecată constau în taxele judiciare de timbru și timbrul judiciar, onorariile avocaților, ale experților și ale specialiștilor numiți, sumele convenite martorilor pentru deplasare și pierderile cauzate de necesitatea prezenței la proces, cheltuielile de transport și, dacă este cazul, de cazare, precum și orice alte cheltuieli necesare pentru buna desfășurare a procesului.

Totodată, conform art. 453 NCPC, partea care pierde procesul va fi obligată, la cererea părții care a câștigat, să îi plătească acesteia cheltuieli de judecată.

Partea care pretinde cheltuieli de judecată trebuie să facă, în condițiile legii, dovada existenței și întinderii lor, cel mai târziu la data închiderii dezbaterilor asupra fondului cauzei.

În temeiul art. 453 NCP, a solicitat obligarea apelantului la plata cheltuielilor de judecată.

Prin Încheierea din data de 19.11.2020 s-a respins cererea de suspendare a executării provizorii a Sentinței civile nr. 990/30.07.2020 pronunțată de Tribunalul Dâmbovița,

La data de 30.03.2021 apelantul – reclamant a formulat cerere de recuzare a completului de judecată, cerere soluționată prin încheierea din data de 17.05.2021.

La data de 08.06.2021 apelantul – reclamant a formulat cerere de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție – Completul pentru Dezlegarea unei chestiuni de drept, solicitând și suspendarea judecării prezentei cauze.

La aceeași dată apelanta – pârâtă a formulat completare la întâmpinare prin care a invocat excepția nulității relative a contractului de muncă dintre părți datorită lipsei consimțământului.

Prin Încheierea din data de 14.09.2021 curtea a respins cererea de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție, ca inadmisibilă, precum și cererea de suspendare a judecării cauzei. La același termen de judecată Curtea a apreciat că apelanta – pârâtă nu mai poate invoca excepții relative după primul termen de judecată, nefiind respectate dispozițiile art. 208 C.pr.civ.

Curtea a încuviințat administrarea probei cu înscrisuri, apreciind că aceasta este pertinentă, concludentă și utilă soluționării cauzei.

Curtea, examinând sentința atacată, prin prisma criticilor formulate și a temeiurilor legale aplicabile, apreciază apelul declarat de apelantul-reclamant ca fiind fondat, iar apelul declarat de apelanta-pârâtă ca fiind nefondat, potrivit considerentelor ce urmează:

Potrivit art.479 C.pr.civ. instanța de apel va verifica, în limitele cererii de apel, stabilirea situației de fapt și aplicarea legii de către prima instanță.

Curtea reține că deși cel mai semnificativ și caracteristic efect al apelului este efectul devolutiv ce constă într-o reînnoire sau reeditare a judecării pricinii în fond, astfel că problemele de fapt și de drept dezbatute în fața primei instanțe sunt repuse în discuția instanței de apel, trebuie subliniat faptul că, totuși, caracterul devolutiv al apelului nu este unul absolut el fiind limitat de două reguli restrictive exprimate prin adagiile tantum devolutum quantum appellatum (adică nu se devolvează decât ceea ce s-a apelat) și tantum devolutum quantum judicatum (adică nu se devolvează decât ceea ce s-a judecat).

Acest principiu stabilește că apelul, deși provoacă o nouă judecată în fond a litigiului, reprezintă o cale de atac împotriva hotărârii primei instanțe și nu oferă posibilitatea părții de a-și modifica pretențiile. Astfel, în apel, nu pot fi formulate pretenții care nu au fost supuse judecării primei instanțe.

Față de aceste aspecte, Curtea reține că în prezenta cauză au declarat apel ambele părți, criticându-se atât soluția dată pe fondul pretențiilor cât și asupra excepției autorității de lucru judecat invocate de pârâtă.

Curtea va analiza cu prioritate, soluția dată de instanța de fond asupra excepției autorității de lucru judecat, precum și criticile formulate de apelanta – pârâtă privind nulitatea încheierii de ședință din data de 17.06.2020.

Curtea reține că potrivit art. 396 alin. 3 C.pr.civ. dacă pronunțarea a fost amânată, hotărârea nu poate fi pronunțată mai înainte de data fixată în acest scop.

Art. 174 C.pr.civ. stabilește că Nulitatea este sancțiunea care lipsește total sau parțial de efecte actul de procedură efectuat cu nerespectarea cerințelor legale, de fond sau de formă. (2) Nulitatea este absolută atunci când cerința nerespectată este instituită printr-o normă care ocrotește un interes public. (3) Nulitatea este relativă în cazul în care cerința nerespectată este instituită printr-o normă care ocrotește un interes privat.

Art. 175 C.pr.civ. prevede că actul de procedură este lovit de nulitate dacă prin nerespectarea cerinței legale s-a adus părții o vătămare care nu poate fi înlăturată decât prin desființarea acestuia.

Art. 176 alin. 1 pct. 6 prevede că Nulitatea nu este condiționată de existența unei vătămări în cazul încălcării dispozițiilor legale referitoare la: alte cerințe legale extrinseci actului de procedură, dacă legea nu dispune altfel.

Susținerea apelantei privind pronunțarea asupra excepției autorității de lucru judecat înainte de termenul la care s-a amânat pronunțarea este neîntemeiată, atât timp cât din Încheierea de ședință din data de 17.06.2020 reiese că instanța de fond a rămas în pronunțare asupra excepției autorității de lucru judecat și a amânat judecata cauzei la data de 15.07.2020, părțile având termen în cunoștință.

Susținerea apelantei privind o altă situație de fapt nu a fost dovedită de aceasta, sarcina probei revenindu-i în condițiile art. 249 C.pr.civ., aceasta având posibilitatea de a solicita înregistrarea ședinței de judecată pentru a dovedi contrariul.

Cu privire la autoritatea de lucru judecat, Curtea reține că potrivit art. 431 C.pr.civ. nimeni nu poate fi chemat în judecată de două ori în aceeași calitate, în temeiul aceleiași cauze și pentru același obiect, iar potrivit art. 432 C.pr.civ., excepția autorității de lucru judecat poate fi invocată de instanță sau de părți în orice stare a procesului, chiar înaintea instanței de recurs.

Din cuprinsul celor expuse anterior reiese că este lucru judecat atunci când a doua cerere de chemare în judecată are același obiect, este întemeiată pe aceeași cauză și este între aceleași părți făcută de ele și în contra lor în aceeași calitate.

Principiul autorității de lucru judecat corespunde necesității de stabilitate juridică și ordine socială, fiind interzisă readucerea în fața instanței a chestiunii litigioase deja rezolvate. Prin urmare, instanța investită cu soluționarea unei cereri are obligația de a respecta chestiunile litigioase care au fost deja tranșate printr-o altă hotărâre, înzestrată cu autoritate de lucru judecat, situație în care ea nu mai poate face evaluări proprii asupra acestei chestiuni, ci ea constituie premisa demonstrată de la care trebuie să pornească și pe care nici nu o poate ignora.

Sub aspectul elementelor autorității de lucru judecat, rezultă că pentru existența ei este necesară tripla identitate de părți, obiect și cauză. Identitatea de părți presupune participarea în ambele procese a acelorași persoane, ca titulare ale drepturilor care formează obiectul principal, cauza vizează fundamentul raportului juridic dedus judecătii, în timp ce obiectul reprezintă atât pretenția formulată prin cerere, cât și dreptul subiectiv invocat.

Obiectul acțiunii civile îl reprezintă protecția unui drept subiectiv sau a unui interes pentru a cărui realizare calea justiției este obligatorie și el constă fie în pretenția de recunoaștere a unui drept sau de condamnare a pârâtului la executarea obligației pe care a încălcat-o, fie în pretenția la crearea unor situații juridice noi, în cazurile expres prevăzute de lege. De la caz la caz el se concretizează și se nuanțează prin mijlocul procesual folosit.

Pe de altă parte, în ceea ce privește cauza acțiunii civile, se impune a se face precizarea că aceasta a fost definită în literatura de specialitate ca reprezentând, fundamentul legal al dreptului pe care una dintre părți îl valorifică împotriva celeilalte, iar cu privire la același obiect pot exista mai multe acțiuni întemeiate pe cauze diferite.

Cauza acțiunii civile se determină nu numai raportat la cererea de chemare în judecată, ci trebuie căutată în complexitatea de circumstanțe care determină și întrețin voința părții interesate de a reclama sau de a se apăra și de a stăruii în ceea ce reclamă ori în ceea ce contestă. Existența motivelor de a acționa sau apăra în fața instanței un anumit drept, fără prefigurarea mentală a obținerii unui anumit rezultat, nu determină pe nimeni să reclame sau să se apere în justiție.

Verificând aceste condiții, Curtea constată că prin cererea de chemare în judecată înregistrată pe rolul Tribunalului Dâmbovița sub nr. ____/22.01.2019 reclamantul A_____ A_____, în contradictoriu cu pârâta Reca București SRL, a solicitat a se constata nulitatea deciziei nr. 56/30.11.2011 și a se dispune repunerea părților în situația anterioară emiterii acesteia, apreciind că aceasta nu respectă condițiile de validitate cerute de Codul Muncii.

Prin cererea formulată la data de 11.03.2019 reclamantul a solicitat sa se constate nulitatea inregistrarii contractului individual de munca nr. 95/10.05.2018 al Reca Bucuresti S.R.L. în Revisal, să se constate că între acesta și parata a intervenit un contract de munca pe perioada nedeterminată începând cu data de 07.05.2018, nu un contract de muncă pe perioada 10.05-30.11.2018, achitarea drepturilor salariale neachitate aferente perioadei 07-10.05.2018, constatarea ca în cadrul contractului de munca intervenit între acesta și parata este inclusa clauza de mobilitate, deoarece, în considerarea specificului muncii, executarea obligatiilor de serviciu de catre acesta nu s-au realizat intr-un loc stabil de munca, și sa se dispună obligarea paratei la achitarea a unui procent de 50% din venitul net lunar realizat, compus din salariul fix plus prime și bonusuri, incepand cu data de 07.05.2018, până la data plății efective, actualizate și indexate conform legii, solicit instanței acordarea de daune morale în cuantum de 100.000 euro, platibil în lei la cursul BNR de la data platii efective, pentru traumele psihice suferite de acesta și familia sa urmare a abuzului de putere, a deciziilor manageriale discriminatorii și incalcarii dispozitiilor legale în vigoare de catre parata.

Prin cererea ce a făcut obiectul Dosarului nr. ____/3/2018 înregistrat pe rolul Tribunalului București, apelanta - pârâtă Reca București SRL a solicitat să se constate nulitatea contractului individual de muncă nr. 95/10.05.2018 și să se dispună restituirea drepturilor salariale achitate pârâtului începând cu data de 08.08.2018, iar prin cererea reconvențională formulată de pârâtul A_____ A_____ s-a solicitat pronunțarea unei hotărâri prin care reclamanta să fie obligată să încheie în formă scrisă contractul individual de muncă înregistrat sub nr. 95/10.05.2018, în forma ofertată și negociată de părți, precum și obligarea reclamantei la plata primelor și sporurilor negociate, actualizate, aferente perioadei 01.08.2018 până la plata efectivă.

Prin sentința civilă nr. 3456 din 12.06.2019 a Tribunalului București, a fost respinsă cererea principală și cererea reconvențională, reținându-se faptul că în absența informării asupra duratei contractului, element esențial al raportului de muncă, se poate aprecia că oferta reclamantei din 20.04.2018 nu conținea date suficiente pentru formarea contractului în sensul clamat de societate iar acordul exprimat de pârât în data de 23.04.2018 nu exprimă în mod neîndoielnic voința acestuia de a încheia un contract individual de muncă pe perioadă determinată..... în concluzie, față de materialul probator administrat, nu se poate susține că pârâtul și-a exprimat în mod valabil acordul de a încheia un contract de muncă pe durată determinată. în contextul în care nu a fost

informat în mod expres asupra acestui aspect de către angajator, motiv pentru care urmează a fi respinsă ca neîntemeiată solicitarea reclamantei de a se constata existența contractului de muncă astfel cum a fost înregistrat în Revisal, sub nr. 95/10.05.2018.

Prin Decizia nr. 6059/20.12.2019 pronunțată de Curtea de Apel București, s-au respins apelurile declarate împotriva Sentinței civile nr. 3456/12.06.2019, reținându-se că singurul aspect în litigiu este cel al duratei raporturilor de muncă astfel stabilite, regula în materie fiind cea referitoare la încheierea contractului individual de muncă pe o durată nedeterminată, și doar prin excepție și în cazurile strict prescrise de lege fiind vorba despre încheierea contractului de muncă pe durată determinată – art. 12 din Codul muncii, cu trimitere la art. 82-83 din Codul muncii..... Pe cale de consecință, Curtea nu poate reține că voința reală a părților ar fi fost materializată în contractul individual de muncă nr. 95/10.05.2018, care indică o durată a raporturilor juridice între părți pentru perioada 11.05.2018 – 30.11.2018, din moment ce, după cum s-a arătat anterior, apelantul – pârât nu a fost informat cu privire la această durată sau la alta, în absența oricărei trimiteri la acest aspect în oferta de angajare ori în discuțiile dintre părți. De altfel, ulterior apelantul-pârât a refuzat în mod neîndoielnic semnarea acestui contract propriu de către apelanta – reclamantă, exact pentru aceste motive, atitudinea sa fiind una constantă, lipsită de echivoc.

Pe de altă parte, nu pot fi reținute nici afirmațiile apelantului – pârât în sensul convenirii de către părți a unui contract de muncă pe durată nedeterminată, în cuprinsul căruia să fi fost incluse prime, bonusuri, precum și renunțarea la perioada de probă

Astfel, Curtea apreciază că în mod corect instanța de fond a respins excepția autorității de lucru judecat atât timp cât obiectul celor două dosare a fost diferit, în cauza de față analizându-se legalitatea și temeinicia Deciziei de concediere, prin raportare la dispozițiile legale incidente, data de început a contractului individual de muncă, achitarea drepturilor salariale neachitate aferente perioadei 07 – 10.02.2018, constatarea existenței unei clauze de mobilitate în contractul de muncă și acordarea unor daune morale, iar în cadrul Dosarului nr. ____/3/2018 înregistrat pe rolul Tribunalului București fiind înregistrată o acțiune în constatarea nulității contractului de muncă respectiv a unei cereri de obligare a pârâtei la încheierea unui contract de muncă în formă scrisă și achitarea primelor și sporurilor negociate, actualizate, aferente perioadei 01.08.2018 până la plata efectivă.

Având în vedere că obiectul celor două dosare este diferit, neexistând identitate, Curtea apreciază că în mod corect s-a respins excepția autorității de lucru judecat.

Faptul că prin Încheierea din data de 17.06.2020 s-a respins excepția autorității de lucru judecat nu înseamnă că instanța de fond nu este ținută de cele statuate prin Sentința civilă nr. 3456 din 12.06.2019 și Decizia nr. 6059/20.12.2019 pronunțată de Curtea de Apel București, acestea fiind valorificate prin prisma puterii de lucru judecat.

Principiul autorității de lucru judecat corespunde necesității de stabilitate juridică și ordine socială, fiind interzisă readucerea în fața instanței a chestiunii litigioase deja rezolvate.

Prin urmare, instanța investită cu soluționarea unei cereri are obligația de a respecta chestiunile litigioase care au fost deja tranșate printr-o altă hotărâre, înzestrată cu autoritate de lucru judecat, situație în care nu mai poate face evaluări proprii asupra acestei chestiuni, ci ea constituie premisa demonstrată de la care trebuie să pornească și pe care nici nu o poate ignora.

Dupa cum se poate observa efectul de „lucru judecat” al unei hotărâri judecătorești are două accepțiuni: stricto sensu semnifica autoritatea de lucru judecat (bis de eadem), care face imposibila judecarea unui nou litigiu _____ acelasi obiect, cu aceeași cauza (exclusivitatea), iar lato sensu semnifica puterea de lucru judecat (res judicata), care presupune ca hotararea beneficiaza de o prezumție irefragabilă că exprimă adevărul și că nu trebuie contrazisă de o altă hotărâre (obligativitatea).

Ca atare “autoritatea de lucru judecat” și “puterea de lucru judecat” nu sunt sinonime. Cu alte cuvinte, pentru a se invoca obligativitatea unei hotarari judecatoresti irevocabile privind solutionarea unei probleme juridice nu este necesara existenta triplei identitati de părți, cauză și obiect, ci este necesară doar probarea identității între problema soluționată irevocabil și problema dedusă judecatii, instanța de judecată fiind ținută să pronunțe aceeași soluție, deoarece, în caz contrar s-ar ajunge la situația încălcării componentei res judicata a puterii de lucru judecat.

De aceea legiuitorul a recunoscut autoritate de lucru judecat și motivelor cu valoare decizionala, adica acelor motive care contin soluții asupra unor puncte litigioase ale procesului de așa manieră încât doar felul în care au fost aduse în fața judecării (pe cale de aparare ori ca aspecte prealabile cercetării fondului), face ca astfel de soluții să nu se regăsească în dispozitiv.

Asadar, trebuie recunoscut ca _____ lucru judecat, alaturi de dispozitivul care tranșează litigiul și motivele care susțin soluția (în absența cărora aceasta nu ar avea vreun inteles, permițând reluarea la nesfârșit a litigiilor), precum și motivele care conțin ele însele soluții pe aspectele litigioase invocate de părți și supuse dezbaterii acestora.

Articolul 431 alin. (2) reglementează prezumția legală de lucru judecat, care reprezintă manifestarea pozitivă a autorității de lucru judecat; ea este la îndemâna oricăreia dintre părțile unui litigiu, în sensul că fiecare dintre ele are posibilitatea de a opune lucrul anterior judecat, într-un alt litigiu, dacă are legătură cu soluționarea acestuia din urmă.

În acest caz, nu este necesar să existe tripla identitate de părți, obiect și cauză, ci este suficient ca în judecata ulterioară să fie adusă în discuție o chestiune litigioasă care să aibă legătură cu ceea ce s-a soluționat anterior, așa încât aceasta să nu poată fi contrazisă, indiferent dacă această rezolvare a fost dată prin dispozitiv sau numai în considerente, date fiind dispozițiile art. 430 alin. (2) NCPC.

Există deopotrivă încălcare a autorității de lucru judecat nu doar atunci când vin în contradicție dispozitivele hotărârilor judecătorești, dar și atunci când contradicția operează între considerentele acestora, în sensul de a se nega sau, dimpotrivă, de a se afirma ceea ce s-a negat anterior asupra unei chestiuni litigioase care a făcut obiect al dezbaterilor și al verificării jurisdicționale, lucrul judecat având și o funcție pozitivă care impune judecării ulterioare respectarea unei chestiuni litigioase tranșate deja printr-o altă hotărâre, înzestrată cu autoritate de lucru judecat.

Cum prin Sentința civilă nr. 3456/2019 a Tribunalului București, definitivă prin Decizia nr. 6059/20.12.2019 a Curții de Apel București pronunțată în cadrul dosarului nr. ____/3/2018, s-a stabilit că între părți s-a încheiat un contract de muncă pe perioadă nedeterminată, acest aspect nu poate fi contrazis printr-o altă judecată.

Astfel, considerentele Tribunalului București în ceea ce privește durata contractului de muncă încheiat între părți se impun în cauza de față cu putere de lucru judecat, ceea ce a fost tranșat jurisdicțional neputând face obiectul unei noi analize jurisdicționale.

Așadar, în mod corect tribunalul a reținut că este întemeiată cererea de constatare a caracterului nedeterminat al contractului încheiat între părți.

Cum aceste aspecte au fost analizate în considerentele Deciziei menționate, tribunalul nu putea să le reanalizeze, acestea impunându-se cu putere de lucru judecat. Astfel, nu se poate aprecia că există o discrepanță majoră între modul în care a fost soluționată prin încheiere excepția autorității de lucru judecat și considerentele hotărârii pronunțate.

Faptul că nu a mai existat o analiză distinctă a duratei determinate sau nedeterminate a contractului de muncă se datorează aplicării puterii de lucru judecat a Sentinței civile 3456/2019 a Tribunalului București, acest aspect fiind deja analizat de o altă instanță, într-un litigiu ce a purtat între aceleași părți.

Critica apelantei – pârâte privind constatarea nulității deciziei de concediere este neîntemeiată, atât timp cât potrivit art. 55 din Codul muncii Contractul individual de muncă poate înceta astfel: a) de drept; b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea; c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

Conform art. 56 lit. i din Codul Muncii Contractul individual de muncă existent încetează de drept: la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată.

Potrivit Art. 58 din Codul Muncii Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. (2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Art. 62 prevede că În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 lit. b) -d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii. (2) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 247-252. (3) Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

Atât timp cât în cauza de față s-a constatat că între părți s-a încheiat un contract de muncă pe durată nedeterminată, Curtea apreciază că nu pot fi incidente dispozițiile art. 56 lit. i din Codul Muncii, Decizia contestată în cauza de față fiind o veritabilă decizie de concediere ce nu îndeplinește condițiile prevăzute de art. 62 C.muncii, așa cum a reținut și instanța de fond.

În acord cu instanța de fond, se constată că în cauza de față sunt aplicabile dispozițiile art. 58, 61 și 252 din C.muncii, iar analizând criticile privind legalitatea Deciziei de concediere prin prisma condiției de formă a acesteia, Curtea apreciază că în Decizia nr. 56/30.11.2018 nu se regăsesc elementele prevăzute sub sancțiunea nulității.

Chiar dacă motivarea în fapt a unei decizii de concediere nu presupune descrierea în detaliu a considerentelor care au determinat luarea măsurii concedierii, acestea trebuie însă prezentate în mod sintetic și cu destulă claritate, pentru a se cunoaște temeiurile măsurii luate, aspect ce nu se confirmă în cauză.

Dispozițiile cu caracter imperativ ale art. 252 C. muncii, referitoare la necesitatea respectării cerințelor obligatorii de conținut pe care trebuie să le îndeplinească decizia de concediere urmăresc punerea la adăpost a angajatului de eventuale măsuri abuzive sau nejustificate ale angajatorului.

Astfel, necesitatea descrierii faptei care a condus la luarea măsurii de sancționare are în vedere descrierea amănunțită și detaliată a faptei, tocmai pentru a se aprecia în concret, circumstanțiat și riguros asupra legalității măsurii de sancționare în vederea soluționării legale și temeinice a eventualelor litigii determinate de actul angajatorului, având inclusiv rolul de a-l informa concret și complet pe salariat cu privire la faptele, motivele și temeiurile de drept pentru care i se aplică sancțiunea.

Că este așa rezultă și din faptul că textul legal face distincție între descrierea faptei, respectiv indicarea situației de fapt în materialitatea ei și motivarea în fapt, motivarea în drept, etc.

Având în vedere cele de mai sus, Curtea apreciază neîntemeiate criticile formulate de apelanta – pârâtă, apelul acesteia fiind neîntemeiat.

Analizând, în cele ce urmează, criticile apelantului – reclamant, Curtea reține că acesta a solicitat să se constate că data de început a contractului de muncă este 07.05.2018, întrucât în perioada 07-10.05.2018 a fost în perioada de training la sediul pârâtei, să se dispună acordarea despăgubirilor solicitate până la reintegrarea efectivă, să se constate includerea în contractul de muncă a unei clauze de mobilitate și obligarea pârâtei la plata daunelor morale de 100.000 euro.

Prima critică a apelantului este neîntemeiată, atât timp cât în cadrul Dosarului nr. ____/3/2018 înregistrat pe rolul Tribunalului București, instanța a analizat data de la care reclamantul a fost angajat și a reținut că perioada 07-10.05.2018 nu face parte din durata contractului.

Deși apelantul - reclamant a solicitat încuviințarea unor probe din care să rezulte că în perioada menționată a fost în perioada de training la sediul pârâtei, acest fapt nu poate contrazice cele statuate prin Sentința civilă nr. 3456/12.06.2019.

În ceea ce privește soluția instanței de fond de a obliga pârâta la plata către reclamant a unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi salariale de care acesta ar fi beneficiat, începând cu data de 01.12.2018 și până la pronunțarea hotărârii, Curtea reține că potrivit art. 80 C.Muncii în cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. (2) La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

Prin cererea de chemare în judecată formulată de reclamantul A_____ A_____, în contradictoriu cu pârâta Recca București SRL, acesta a solicitat a se constata nulitatea și a se dispune anularea deciziei nr. 56/30.11.2011 și a se dispune repunerea părților în situația anterioară emiterii acesteia.

Având în vedere cererea reclamantului de repunere în situația anterioară, Curtea apreciază că în mod greșit instanța de fond a apreciat că despăgubirile au fost acordate din oficiu, și că acestea nu pot fi stabilite decât până la momentul pronunțării hotărârii, în lipsa unei cereri a reclamantului de acordare a acestora până la data reintegrării.

În ceea ce privește obiectul cererii de chemare în judecată, Curtea reține că instanțele sunt ținute de respectarea principiului disponibilității, principiu ce guvernează procesul civil și care este enunțat de art. 9 C.pr.civ., potrivit căruia procesul civil poate fi pornit la cererea celui interesat sau, în cazurile anume prevăzute de lege, la cererea altei persoane, organizații ori a unei autorități sau instituții publice ori de interes public, obiectul și limitele procesului fiind stabilite prin cererile și apărările părților, iar în condițiile legii.

partea poate, după caz, renunța la judecarea cererii de chemare în judecată sau la însuși dreptul pretins, poate recunoaște pretențiile părții adverse, se poate învoi cu aceasta pentru a pune capăt, în tot sau în parte, procesului, poate renunța la exercitarea căilor de atac ori la executarea unei hotărâri. De asemenea, partea poate dispune de drepturile sale în orice alt mod permis de lege.

Ca atare, principiul sus enunțat reprezintă posibilitatea legală oferită părții de a dispune atât de obiectul procesului, cât și de mijloacele legale de apărare ale acestuia și presupune o _____ drepturi care aparțin părților implicate în raportul dedus judecării, astfel cum ar fi dreptul persoanei interesate de a indica temeiul juridic al cererii sale, respectiv pretențiile concrete pe care le solicită.

Cum acesta a solicitat repunerea părților în situația anterioară, ceea ce implică reintegrarea reclamantului pe postul deținut la momentul concedierii, este evident că despăgubirile acordate în temeiul art. 80 C.muncii pot fi acordate până la momentul reintegrării.

Astfel, această critică a apelantului - reclamant apare ca fiind întemeiată.

În ceea ce privește cererea apelantului – reclamant de constatare a existenței unei clauze de mobilitate în contractul de muncă încheiat între părți, tribunalul a făcut o corectă aplicare a dispozițiilor art. 25 din C.muncii. potrivit căroră Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

Curtea reține că încheierea unui contract scris, pentru valabilitate, este o exigență ce se impune imperativ angajatorului, însă, atunci când prin formularea unei acțiuni se încearcă a se dovedi derularea între părți a unor raporturi de muncă neatestat și formal prin act scris, instanța trebuie să procedeze la cercetarea lor, pe baza probelor ce dau și cauza de fapt a pretențiilor.

Verificând înscrisurile existente la dosarul cauzei, prin raportare la funcția pentru care a fost angajat reclamantul - agent de vânzări – și specificul acestei funcții care presupune lipsa unui loc de muncă fix și prestarea muncii în diverse locuri, la diversele locații ale clienților, curtea apreciază că nu s-a făcut dovada negocierii unei clauze de mobilitate în contractul de muncă, așa cum susține reclamantul.

Așa cum s-a arătat anterior, din actele dosarului, nu reiese că reclamantul a solicitat negocierea acestui spor, ori că între reclamant și pârâtă, a fost negociat un astfel de spor sau cuantumul stabilit în urma negocierilor, așa cum impun dispozițiile reglementărilor sus enunțate, care să se finalizeze cu specificarea cuantumului său în contractul individual de muncă al reclamantului.

Având în vedere acest aspect, curtea apreciază neîntemeiate criticile formulate de apelant.

În ceea ce privește cererea reclamantului de obligare a pârâtei la plata daunelor morale, Curtea reține că acesta a invocat în susținerea cererii sale dispozițiile art. 5 alin. 2 și 3, art. 8 și art. 253 C.Muncii care prevăd că 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 culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul (2) În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.

Astfel, din analiza acestor prevederi legale rezultă că, pentru a exista răspundere patrimonială, este necesar să fie îndeplinite cumulativ următoarele condiții: calitatea de angajator al salariatului păgubit; fapta ilicită a angajatorului săvârșită în legătură cu munca salariatului; prejudiciul cauzat patrimoniului salariatului; raportul de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu; vinovăția angajatorului.

Pentru acordarea unor daune este necesar ca cel ce pretinde daune să producă un minimum de argumente și indicii din care să rezulte în ce măsură drepturile personale nepatrimoniale au fost afectate. De asemenea, pentru acordarea daunelor morale este nevoie de existența unor elemente probatorii adecvate, de natură să permită instanței găsirea unor criterii de evaluare a întinderii acestora, nefiind suficientă libera exprimare a instanței, bazată pe gradul de percepere de către aceasta a universului psihic al fiecărei persoane.

Aplicând aceste criterii în cauza de față Curtea apreciază că sunt îndeplinite condițiile răspunderii civile delictuale, prin emiterea deciziei de încetare a contractului de muncă a reclamantului, pârâta provocându-i acestuia un prejudiciu psihic.

Fapta ilicită a pârâtei este reprezentată de emiterea unei decizii de concediere nelegale, prin lipsirea intempestivă de sursele de venit necesare, ce conferă siguranța zilei de mâine, vătămarea dreptului la evoluție profesională și cariera, lipsa continuității în muncă, suferința psihică, vechimea în muncă, probleme legate de asigurările sociale și medicale, pensie de limită de vârstă, stagiul de cotizare, etc., precum și dificultatea în a-și găsi un loc de muncă; și, totodată, și timpul scurs de la emiterea deciziei nr. 56/30.11.2018.

Referitor la daunele morale acordate, Curtea reține că aceasta are ca finalitate compensarea, atenuarea sau măcar alinarea suferințelor ce au fost cauzate salariatului.

Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut în considerentele Deciziei nr. 153/2016 că la stabilirea existenței prejudiciului moral, definit în doctrina dreptului și în jurisprudență ca orice atingere adusă uneia dintre prerogativele care constituie atributul personalității umane și care se manifestă prin suferința fizică sau morală, pe care le resimte victima, trebuie avute în vedere caracterul și importanța valorilor nepatrimoniale lezate, situația personală a victimei, ținând cont de mediul social din care victima face parte, educația, cultura, standardul de moralitate, personalitatea și psihologia victimei, circumstanțele săvârșirii faptei, statutul social, etc. Fiind vorba de lezarea unor valori fără conținut economic și de protejarea unor drepturi care _____ vieții private, în sfera art. 8 din Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului, dar și de valori apărute de Constituție și de legile naționale, existența prejudiciului este circumscrisă condiției aprecierii rezonabile, pe o bază echitabilă corespunzătoare a prejudiciului real și efectiv produs victimei.

În ceea ce privește proba prejudiciului moral, Înalta Curte a precizat că este suficientă proba faptei ilicite, urmând ca prejudiciul și raportul de cauzalitate să fie prezumate, instanțele urmând să deducă producerea prejudiciului moral din simpla existență a faptei ilicite de natură să producă un asemenea prejudiciu și a împrejurărilor în care a fost săvârșită, soluția fiind determinată de caracterul subiectiv, intern al prejudiciului moral, proba sa directă fiind practic imposibilă

Este adevărat că despăgubirile pentru repararea prejudiciilor morale sunt dificil de stabilit, în absența unor probe materiale care să le poată comenzura, judecătorul fiind singurul care, în raport de consecințele suferite de partea vătămată trebuie să aprecieze o anumită sumă globală.

De asemenea, este evident că întinderea prejudiciului nu poate fi cuantificată potrivit unor criterii matematice sau economice, astfel încât, în funcție de împrejurările concrete ale speței, instanța urmează să acorde despăgubiri apte să constituie o satisfacție echitabilă. În materia daunelor morale, principiul reparării integrale a prejudiciului nu poate avea decât un caracter aproximativ, fapt explicabil în raport de natura neeconomică a respectivelor daune, imposibil de a fi echivalate material.

Însă, suma de bani acordată cu titlu de daune morale nu trebuie să devină o sursă de îmbogățire pentru victimă, dar nici să aibă un caracter pur simbolic, ci ea trebuie să reprezinte doar atât cât este necesar pentru a-i ușura sau compensa, în măsura posibilă, suferințele pe care le-a îndurat.

Despăgubirea bănească pentru repararea unui prejudiciu nepatrimonial fiind, prin însăși destinația ei - aceea de a ușura situația persoanei lezate, de a-i acorda o satisfacție - o categorie juridică cu caracter special, ea trebuie să fie rezultatul analizei atente a unor elemente obiective, care înlătură posibilitatea ca aceasta să constituie un mijloc imoral de îmbogățire a victimei.

Pentru a-și păstra caracterul de "satisfacție echitabilă", daunele morale trebuie acordate într-un quantum care să nu le deturneze de la scopul și finalitatea prevăzută de lege, spre a nu deveni astfel un folos material injust, fără justificare causală în prejudiciul suferit și consecințele acestuia.

Ca atare, despăgubirile acordate trebuie să păstreze un raport rezonabil de proporționalitate cu dauna suferită, în scopul asigurării unei juste compensații a suferințelor pe care le-au îndurat terțele persoane păgubite.

Având în vedere aceste aspecte Curtea apreciază că acordarea sumei de _____ lei reprezintă o corectă evaluare a daunelor morale suferite de reclamant, astfel încât se va admite apelul formulat de apelantul-reclamant A_____, împotriva Sentinței civile nr. 990/30.07.2020 pronunțate de Tribunalul Dâmbovița, va schimba, în parte, sentința apelată, în sensul că va dispune repunerea părților în situația anterioară emiterii Deciziei nr. 56/30.11.2018, va obliga pârâta la plata către reclamant a unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi salariale de care acesta ar fi beneficiat, începând cu data de 01.12.2018 până la reintegrarea reclamantului și va obliga intimata la plata sumei de _____ lei, reprezentând daune morale, către apelantul-reclamant.

Concluzionând, față de cele ce preced, în temeiul dispozițiilor art. 480 alin. 2 din Codul de procedură civilă, curtea va respinge apelul declarat de apelanta - pârâta B_ B___ B_____, ca nefondat și va admite apelul declarat de apelantul - reclamant A_____. A_____.

PENTRU ACESTE MOTIVE

ÎN NUMELE LEGII

DECIDE

Respinge apelul declarat de apelanta-intimată B_ B___ B_____, cu sediul în București, _____, 15, _____, și cu sediul ales la E___&Lohmann SCA, cu sediul în București, _____, 4. _____, împotriva încheierii din data de 17.06.2020 și a sentinței civile nr. 990/30.07.2020 pronunțată de Tribunalul Dâmbovița, ca nefondat.

Admite apelul formulat de apelantul-reclamant A_____ A_____, domiciliat în Târgoviște, _____, _____, _____, și cu domiciliul ales în comuna M_____ K_____, _____, _____, împotriva Sentinței civile nr. 990/30.07.2020 pronunțate de Tribunalul Dâmbovița.

Schimbă, în parte, sentința apelată, în sensul că:

Dispune repunerea părților în situația anterioară emiterii Deciziei nr. 56/30.11.2018 și obligă pârâta la plata către reclamant a unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi salariale de care acesta ar fi beneficiat, începând cu data de 01.12.2018 până la reintegrarea reclamantului.

Obligă intimata la plata sumei de _____ lei, reprezentând daune morale, către apelantul-reclamant.

Păstrează restul dispozițiilor Sentinței.

Definitivă.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților de grefa instanței, astăzi, 09.11.2021.

Președinte Judecător

P_____ M_____ B_____ M_____ A_____

Grefier

N___ L_____ E_____

Operator date cu caracter personal

Număr notificare 3120

Red. B.A.M. / tehored. N.L.E.

5 ex. /29.12..2021

Dos. fond - _____ - Tribunalul Dâmbovița

Jud. fond - N_____ M_____ A_____

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/>)