

Cod ECLI ECLI:RO:TBBUC:2022:006.#####

Dosar nr. #####/301/2021

R O M Â N I A

TRIBUNALUL BUCUREȘTI
SECȚIA A-VIII-A CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE

SENTINȚA CIVILĂ Nr. #####/2022

Ședința publică de la 13 Decembrie 2022

Completul compus din:

PREȘEDINTE #####

Asistent judiciar #####

Asistent judiciar #####

Grefier #####

Pe rol judecarea cauzei Litigii de muncă privind pe reclamant ##### și pe pârât BERARIA H SRL, având ca obiect pretentii DECLINAT

Dezbaterile în ședință publică au avut loc la termenul din 17.12.2022, fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea dată, care face parte integrantă din prezenta hotărâre, termen la care instanța, pentru a da posibilitatea părților să depună note scrise, a amânat pronunțarea pentru astăzi când, în aceeași compunere, a pronunțat prezenta hotărâre.

INSTANȚA

Asupra cauzei de față :

Prin cererea de chemare în judecată înregistrată pe rolul Judecătoriei sect. 3 București la data de 26.11.2021, sub nr. de dosar #####/301/2021, reclamantul ##### a solicitat în contradictoriu cu pârâta BERARIA H SRL pronunțarea unei hotărâri prin care să se dispună obligarea pârâtei la plata sumei de 10.000 euro reprezentând daune morale și compensatorii pentru prejudiciul creat de către pârâtă prin neexecutare sau executarea parțială necorespunzătoare a obligațiilor debitoarei.

În motivare, a arătat că în anul 2018 a început sa lucreze la restaurantul Beraria H, angajat ca lucrător bucătărie conform contract individual de munca 1616/05.09.2019, dar fișa postului nu a fost niciodată conformă cu realitatea și a desfășurat munca de supraveghetor a lucrătorilor din bucătăria din incinta locației.

În anul 2020 au început primele conflicte la locul de muncă cu conducerea unității când a fost înștiințat că trebuie să intre în șomaj tehnic. Pe parcursul anului 2020, conducerea unității a recurs la diverse situații umiltoare, întrucât se dorea să își dea demisia de la locul de muncă, explicația fiind ca nu mai au nevoie de serviciile sale. În cursul anului 2020 în luna noiembrie a depus la secția de Poliție o plângere, urmată de o alta în luna decembrie a aceluiași an.

la plata drepturilor salariale în cuantum de 22.500 lei reprezentând salarii aferente perioadei 1.04.2021-1.01.2022, obligarea pârâtei la plata daunelor morale în cuantum de 25.000 lei și obligarea pârâtei la suportarea cheltuielilor de judecată.

În esență arată că s-au exercitat presiuni asupra sa spre a-și prezenta demisia, deși el nu dorea acest lucru iar pentru aceste fapte a depus plângeri penale.

Că într-un final, datorită acestor presiuni, a cedat psihic și și-a depus demisia

Invocă dispozițiile art. 175 alin 1 C.muncii și art. 55 din OG 137/2000

La 21.09.2022 reclamantul a depus, prin serviciul registratură, și cerere de restituire a taxei de timbru.

De asemenea, la termenul din 21.09.2022 reclamantul prin avocat a arătat că înțelege să conteste și decizia de încetare a contractului de muncă, decizie care nu i-a fost comunicată niciodată.

La termenul din 2.11.2022 pârâta prin apărător a arătat că se opune la modificarea acțiunii față de dispozițiile art. 204 C.pr.civ astfel că tribunalul a luat act de poziția procesuală a părții și a constatat decăderea reclamantului din dreptul de a modifica/completa cererea de chemare în judecată

Excepțiile invocate de pârâtă prin întâmpinare au fost soluționate la termenul din 2.11.2022, în sensul respingerii, cu motivarea cuprinsă în încheierea de ședință de la acea dată.

Deliberând asupra cererii de chemare în judecată formulate, prin prisma materialului probator administrat, tribunalul reține următoarele:

Reclamantul a fost salariat al pârâtei în funcția de lucrător bucătărie conform contractului individual de muncă 1615/5.09.2018, cu un salariul de 4273 lei brut lunar (fila 10-12 dosar atașat)

Contractul de muncă a fost suspendat la 25.03.2020 ca urmare a declarării stării de urgență pe teritoriul României (fila 13 dosar atașat), prin decizia #####.08.2020 (fila 14 dosar atașat) această suspendare încetând începând cu data de 4.08.2020

Prin decizia #####.11.2020 (fila 15 dosar atașat) se dispune o nouă suspendare temporară a contractului de muncă, cu plata corespunzătoare a unei indemnizații de 75% din salariul de bază corespunzător funcției deținute.

Prin decizia #.1.1/1.04.2021 s-a dispus încetarea raporturilor de muncă ale reclamantului cu societatea începând cu 1.04.2021, ca urmare a cererii formulate de acesta (filele 23-24 dosar atașat)

Din cuprinsul răspunsului 81127/C.M.N/11.01.2021 dat de ITM București la sesizarea reclamantului rezultă că la momentul controlului nu a fost identificată în dosarul acestuia de personal nici o cerere de demisie.

Din înregistrarea audio depusă rezultă că reclamantul avea o relație apropiată cu persoana cu care poartă discuția (și care nu este identificată), căruia îi și reproșează că „l-a adus în firmă”, precum și faptul că reclamantul refuză să-și îndeplinească sarcinile de serviciu.

De asemenea, din înregistrările depuse rezultă că reclamantul are o atitudine provocatoare față de conlocutorul său, în scopul de a obține anumite reacții de la acesta. De exemplu, atunci când i se solicită să vină a doua zi la serviciu și să își facă treaba, acesta tot insistă „dar de ce nu mă dai afară”, până ce conlocutorul se enervează și țipă: „vino mâine la serviciu și lasă-mă dracului în pace”

De asemenea, atunci când interlocutorul (dl. #####) îi spune reclamantului că va sta cu el în bucătărie să vadă că își face treaba, reclamantul răspunde „aha, deci vrei să mă denigrezi, să mă determini să plec. De ce nu poți să mă dai afară?”

În fine, reclamantul insistă spunând că „dna #####” nu l-a vrut de la început, iar aceasta contestată, arătând că nici nu îl cunoștea, cum ar fi putut să aibă o opinie. De asemenea, aceeași persoană neagă că i-ar fi spus reclamantului așa ceva iar dl. ##### îi reproșează că de când a venit în firmă nu a făcut nimic, deși a fost plătit lunar.

Tribunalul reține, așadar, că din înregistrările depuse rezultă intenția pârâtei de a înceta colaborarea cu reclamantul, chiar dacă din aceleași înregistrări rezultă că această intenție este justificată de refuzul reclamantului de a-și îndeplini atribuțiile de serviciu. De asemenea, rezultă că pârâta a propus reclamantului variante de încetare a raporturilor de muncă care să fie acceptabile pentru ambele părți însă acestea au fost refuzate de reclamant, cu justificarea că nu îl mai angajează nimeni cu un an înainte de pensie.

Cu toate că, așa cum rezultă din înregistrările depuse de reclamant, discuțiile legate de o eventuală încetare a contractului de muncă au fost generate de reclamant, care a avut un comportament provocator față de superiorul său, în scopul evident de preconstituire a unor probe, refuzând totodată îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, tribunalul reține că pârâta (prin reprezentanții săi) a avut un comportament șicanator la adresa reclamantului, fiind astfel întrunite condițiile spre a fi reținută teza hărțuirii, invocată de reclamant.

Astfel, potrivit dispozițiilor art. 5 alin 5 C.muncii: „Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator” ## ### ##### ##### ## ##### ## ##### ##### ##, purtate pe un ton care a depășit uneori limitele unei conversații civilizate, au avut la bază unul dintre criteriile prevăzute de art. 5 alin 2 C.muncii, respectiv fiind de natură să creeze un mediu ostil și intimidant.

Tribunalul reține sub acest aspect că 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.

Or, discuțiile purtate și intenția explicită a angajatorului de a obține încetarea raporturilor de serviciu cu salariatul au fost de natură să creeze un mediu de lucru ostil, chiar dacă reclamantul a avut el însuși o culpă în crearea acestei situații, culpă costând pe de o parte în neîndeplinirea sarcinilor de serviciu și pe de altă parte în conduita provocatoare adoptată în toate discuțiile cu reprezentantul angajatorului.

Desigur, două persoane ce se află în diferend vor tinde să își exagereze pozițiile divergente și suferințele aferente reproșurilor pe care le-au primit din cealaltă parte, însă din cuprinsul materialului probator administrat rezultă că pârâta a făcut în mod constant presiuni asupra reclamantului spre a-și prezenta demisia, reprezentantul pârâtei comunicându-i reclamantului că, în măsura în care nu se va putea ajunge la o încetare amiabilă a contractului de muncă atunci se va proceda la desființarea postului.

Nu poate fi reținută apărarea pârâtei în sensul că dl ##### nu ar avea nicio calitate în societate, câtă vreme din înregistrările depuse la dosar rezultă fără dubiu că atitudinea acestuia dovedește că persoana în cauză se află în poziția de a lua decizii în societate, indiferent dacă aceste decizii sunt luate prin interpuși.

Desigur, intenția reclamantei de a obține încetarea raporturilor de muncă cu reclamantul a fost de natură să creeze acestuia o situație psihică neplăcută, având în vedere și vârsta acestuia (care mai avea un an până la împlinirea vârstei standard de pensionare) ceea ce este de natură să atragă răspunderea patrimonială de dreptul muncii a angajatorului

Pe de altă parte, tribunalul reține că nu poate fi reținută teza hărțuirii salariatului ca urmare a emiterii deciziilor #####.03.2020 și #####.11.2020 prin care s-a dispus suspendarea contractului individual de muncă, câtă vreme este de notorietate faptul că în perioada 15.03-15.05.2020 în ##### a fost decretată stare de urgență prin Decretul Președintelui României #####, stare de urgență ce a fost prelungită prin Decretul Președintelui României 240/2020, ceea ce a condus la oprirea activității tuturor unităților de administrație publică, printre care și reclamanta.

Ulterior, pe durata stării de alertă, dispozițiile privind suspendarea activității unităților din domeniul HORECA a fost menținută pentru perioade lungi de timp

De asemenea, tribunalul reține dispozițiile art. 52 alin 1 lit. c C.muncii conform cu care contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului „în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare”

În fine, tribunalul reține și dispozițiile art. 53 C.muncii, conform cărora: „1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).

(2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității”.

Așa stând lucrurile, tribunalul reține că sub acest aspect pârâta a acționat cu respectarea prevederilor legale atunci când, față de imposibilitatea obiectivă de a desfășura activitate, a dispus suspendarea contractelor de muncă ale salariaților săi, cu acordarea indemnizației de 75% din salariul de bază, această măsură neavând nicio legătură cu salariatul reclamant ci fiind justificată de situația particulară existentă pe teritoriul întregii țări pe durata stării de urgență și a stării de alertă.

Așa stând lucrurile, pentru considerentele anterior arătate, tribunalul reține că au fost identificate în cauză elemente care să conducă la concluzia că reclamantul ar fi fost hărțuit la locul de muncă însă aceste elemente pot fi identificate doar în perioada septembrie-octombrie 2020, cu atât mai mult cu cât aproape pe întreaga perioadă a anului 2020 reclamantul s-a aflat în șomaj tehnic.

Reținând suplimentar dispozițiile art. 253 alin 1 C.muncii, conform cărora: „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” tribunalul urmează a admite acțiunea sub acest aspect și va obliga pârâta să despăgubească pe reclamant pentru prejudiciul suferit.

În acest demers tribunalul reține că prin acțiunea formulată reclamantul estimează prejudiciul moral și material suferit la suma de 10.000 eur, însă fără a preciza cum anume a ajuns la aceasta sumă.

De asemenea, în cuprinsul notelor scrise depuse la dosar reclamantul menționează că prejudiciul material încercat ca urmare a conduitei neconforme a pârâtei, prin reprezentanții săi, este reprezentat de contravaloarea salariilor de care a fost lipsit începând cu data încetării contractului de muncă și până la data deschiderii drepturilor sale de pensie, respectiv pentru perioada 1.04.2001-1.01.2022.

Din analiza contractului de muncă al reclamantului tribunalul reține că acesta avea un salariu de încadrare de 4273 lei brut, căruia îi corespunde un salariu net de 2500 lei.

Reținând că, așa cum s-a arătat, asupra reclamantului s-au făcut presiuni de către reprezentanții societății spre a-și prezenta demisia, tribunalul reține că prejudiciul material încercat de acesta ca urmare a atitudinii neconforme a pârâtei este, într-adevăr, echivalent cu contravaloarea salariilor neîncasate până la data pensionării și va obliga pârâta la plata către reclamant a sumei de 22.500 lei cu acest titlu.

În ce privește prejudiciul moral tribunalul reține că echitatea este un criteriu fundamental consacrat de doctrină și jurisprudență în cuantificarea despăgubirilor acordate pentru prejudiciul moral. Fără îndoială că stabilirea unor asemenea despăgubiri implică și o doză de aproximare, dar instanța trebuie să stabilească un anumit echilibru între prejudiciul moral suferit și despăgubirile acordate, în măsură să permită celui prejudiciat anumite avantaje care să atenueze suferințele morale, fără a se ajunge însă în situația îmbogățirii fără just temei.

În acest context, tribunalul reține că repercusiunile prejudiciului asupra situației sociale a victimei, inclusiv în plan profesional și familial, constituie un criteriu de apreciere a anumitor prejudicii nepatrimoniale.

În cauză, instanța reține că reclamantul nu a administrat nicio probă din care să rezulte că situația sa familială și/sau profesională ar fi fost afectată de conduita pârâtei, drept urmare ceea

ce justifică reparația morală este stresul încercat de reclamant pe perioada în care asupra sa s-au exercitat presiuni spre a-și prezenta demisia, perioadă care, așa cum rezultă din probele administrate, nu este mai lungă de două luni.

În consecință, evaluând în echitate cuantumul daunelor morale cuvenite reclamantului în acest context tribunalul urmează a obliga pârâta la plata către reclamant a sumei de 1000 lei cu acest titlu.

În ce privește cererea reclamantului de restituire a taxei de timbru achitate ca urmare a dispozițiilor cuprinse în rezoluția Judecătoriei sect. 3 București de la data de 2.12.2021 (fila 2 dosar atașat) și încheierea de la 10.03.2022 pronunțată în dosarul #####/301/20231/a1 (fila 12 - reexaminare taxă de timbru) tribunalul reține în drept dispozițiile art. 270 C.muncii conform cu care: „Cauzele prevăzute la art. 266 sunt scutite de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar”

De asemenea, tribunalul reține dispozițiile art. 45 alin 1 lit. a din OUG 80/2013 conform cu care: „(1) Sumele achitate cu titlu de taxe judiciare de timbru se restituie, după caz, integral, parțial sau proporțional, la cererea petiționarului, în următoarele situații:

a)când taxa plătită nu era datorată”.

Așa stând lucrurile, având în vedere că față de obiectul acțiunii – litigiu de muncă – în mod eronat Judecătoria Sect. 3 București a stabilit în sarcina reclamantului obligația de plată a unei taxe de timbru tribunalul va admite cererea de restituire și va dispune restituirea către reclamant a sumei de 430 lei achitată cu titlu de taxă timbru cu chitanțele ##### din 25.11.2021, ##### din 31.03.2022, ##### din 25.05.2022 și ##### din 10.05.2022.

În temeiul art. 453 C.pr.civ va obliga pârâta la plata către reclamant a sumei de 2000 lei cu titlu de cheltuieli de judecată, reprezentând onorariu de avocat.

PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
HOTĂRĂȘTE

Admite în parte acțiunea privind pe reclamant ##### domiciliat în București, ##### #, etj. 2, apt. 5, sect. 3 și pe pârâta BERĂRIA H SRL cu sediul ales la Cab av. ##### în București, ##### #, sect. 1

Obligă pârâta la plata către reclamant a sumei de 22.500 lei cu titlu de prejudiciu material și 1000 lei cu titlu de prejudiciu moral cauzat acestuia prin fapta ilicită a angajatorului.

În temeiul art. 45 alin 1 lit. a din OUG 80/2013 dispune restituirea către reclamant a sumei de 430 lei achitată cu titlu de taxă timbru cu chitanțele ##### din 25.11.2021, ##### din 31.03.2022, ##### din 25.05.2022 și ##### din 10.05.2022

În temeiul art. 453 C.pr.civ obligă pârâta la plata către reclamant a sumei de 2000 lei cu titlu de cheltuieli de judecată, reprezentând onorariu de avocat

Cu apel în 10 zile de la comunicare, cererea de apel urmând a fi depusă la Tribunalul București – Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților de către grefa instanței conform art. 402 C.pr.civ, astăzi, 13.12.2022

Președinte,

#####

Asistent judiciar,

#####

Asistent judiciar,

#####

Grefier ,

#####

Red/tehn: Jud. ## A.##### 13.12.2022

Com ____ ex/_____2022

WWW.LUMEAJUSTITIEI.RO