

Dosar nr. XXXXX

ROMÂNIA  
CURTEA DE APEL BUCUREȘTI  
SECȚIA A VII-A PENTRU CAUZE PRIVIND CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI  
SOCIALE

**DECIZIA CIVILĂ NR.5925**

Ședința publică de la 16 decembrie 2019

Curtea constituită din:

**PREȘEDINTE-G V**

JUDECĂTOR –F P

JUDECĂTOR- D G E

GREFIER – I L B

Pe rol pronunțarea asupra apelului formulat de apelantul-reclamant **F E**, împotriva sentinței civile nr.1910 din data de **03 aprilie 2019**, pronunțată de Tribunalul București Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale în dosarul nr. [REDACTAT] în contradictoriu cu intimata-pârâtă **C N D T A T SA**, cauza având ca obiect *contestație decizie de concediere*.

Dezbaterile asupra apelului au avut loc în ședința publică din data de 25 noiembrie 2019 fiind consemnate în cuprinsul încheierii de ședință de la acea dată, ce face parte integrantă din prezenta hotărâre, când instanța, având nevoie de timp pentru a delibera, a amânat pronunțarea consecutiv, la data de 09 și 16 decembrie 2019, când, în aceeași compunere, a hotărât următoarele

**C U R T E A,**

Deliberând asupra apelul, constată următoarele:

Prin **cererea** înregistrată pe rolul Tribunalului București, Secția a VIII a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale sub nr. [REDACTAT], reclamantul **F Ș E** a solicitat în contradictoriu cu pârâta **C N T A** – T pronunțarea unei hotărâri prin care instanța să dispună anularea deciziei nr. 737/31.01.2018 și reintegrarea în funcția deținută anterior, să oblige pârâta la plata unor despăgubiri egale cu valoarea tuturor drepturilor salariale statuate potrivit contractului, de care ar fi beneficiat în condițiile legii, de la concediere și până la reintegrarea efectivă, să constate hărțuirea psihologică la care a fost supus prin emiterea abuzivă a deciziei de concediere, în semn de umilință, fără vreo verificare a aptitudinilor profesionale ale angajatului, să oblige pârâta la plata sumei de 100.000 euro cu titlu de despăgubiri pentru acoperirea daunelor morale produse, cu cheltuieli de judecată.

În drept, au fost invocate dispozițiile Codului Muncii, Codului Civil și cele ale Codului de Procedură Civilă.

Legal citată, pârâta **T** a formulat *întâmpinare* prin care a invocat excepția inadmisibilității capătului 7 de cerere iar pe fondul cauzei, a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

Prin **sentința civilă nr.1910/03 aprilie 2019**, pronunțată de Tribunalul București Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale în dosarul nr. [REDACTAT] s-a respins capătul 7 al cererii ca inadmisibil, iar în rest acțiunea a fost respinsă, ca neîntemeiată.

Pentru a hotărî astfel, prima instanță a reținut următoarele:

Reclamantul a fost angajat al societății pârâte în temeiul contractului individual de muncă înregistrat sub nr. 34285/18.07.2018, în funcția de inginer de aviație, începând cu data de 30.07.2018, pe perioadă nedeterminată.

Potrivit contractului individual de muncă, perioada de probă a fost stabilită potrivit legii, de 90 de zile calendaristice. (clauză A.a din contract).

Prin decizia nr.737/31.07.2017, s-a dispus încetarea contractului individual de muncă al reclamantului, începând cu data de 01.08.2018, în temeiul art.55 lit.c coroborat cu art.31 alin.(3) din Legea nr.53/2003.

Reclamantul critică decizia de încetare sus amintită, invocând o serie de motive de nelegalitate, apreciind că aceasta a fost emisă în mod abuziv, cauza fiind ilicită și imorală, fiind încălcate prevederile art.31 alin.(1), (3) și (5) Codul Muncii, dar și prevederile art.76 alin.(1) lit.d raportat la art.64 alin.(1), art.61 alin.(1) lit.d și ale art.75 Codul Muncii.

Tribunalul a reținut că dispozițiile art.31 alin.(3) Codul Muncii prevăd faptul că „Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.”

Totodată, potrivit prevederilor art.32 din Codul Muncii, „(1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă.”

Clauza din contractul individual de muncă prin care părțile stabilesc o perioadă de probă are valoarea unei clauze de dezicere, fiind introdusă astfel o formă simplificată de încetare a contractului supus unei perioade de probă, avantajoasă ambelor părți, oricare din acestea putând avea inițiativa încetării contractului individual de muncă, fără motivare, fără acordarea preavizului, singura cerință legală fiind aceea de a fi emisă o notificare, în formă scrisă.

În cauza de față, societatea pârâta a emis în data de 31.07.2018 o notificare privind încetarea raportului de muncă cu reclamantul în cadrul perioadei de probă, reclamantul luând cunoștință de intenția angajatorului, în aceeași zi, semnând de primire.

În ceea ce privește conținutul deciziei, Tribunalul a apreciat că aceasta respectă cerința de validitate prevăzută de legiuitor în acest caz, respectiv forma scrisă, fără preaviz și fără motivare, încetarea contractului individual de muncă fiind în mod legal dispusă în temeiul dispozițiilor art.31 alin.(3) Codul Muncii.

Nu au fost primite susținerile reclamantului referitoare la abuzul de drept sau cauza ilicită și imorală câtă vreme pârâta a respectat cerințele de legalitate prevăzute de dispozițiile art.31 alin.(3) Codul Muncii, respectiv forma scrisă și emiterea/comunicarea acesteia în cadrul perioadei de probă.

În cazul reclamantului, a fost prevăzută o perioadă de probă de 90 de zile calendaristice, în acord cu dispozițiile art.31 alin.(1) Codul Muncii, prin urmare, pârâta ar fi putut denunța contractul începând cu prima până în ultima zi a acestui termen, legiuitorul neprevăzând o durată minimă de la care părțile ar fi putut recurge la soluția denunțării unilaterale a contractului.

În speță, împrejurarea că reclamantul a susținut un concurs în vederea ocupării postului nu exclude dreptul legal al angajatorului de a acorda o perioadă de probă salariatului angajat, cele două instituții fiind distincte și producând efecte juridice diferite.

Reclamantul a fost declarat admis în urma susținerii testelor de competență, fiind selectat din cei cinci candidați participanți la concurs. Ulterior, a încheiat cu pârâta contractul individual de muncă nr. 34285/18.07.2018 care a prevăzut expres și o perioadă de probă de 90 de zile, reclamantul exprimându-și acordul conform ofertei angajatorului, semnând contractul. Prin urmare, nu se poate susține teza comportamentului abuziv al angajatorului în privința verificării aptitudinilor reclamantului, fiind vorba de exercitarea unor drepturi și îndeplinirea unor obligații prevăzute de lege.

Totodată, criticile reclamantului referitoare la nerespectarea termenului de preaviz prevăzut în contract și dispozițiilor art.76 alin.(1) lit.d raportat la art.64 alin.(1), art.61 alin.(1) lit.d Codul Muncii, sunt nefondate deoarece în speță, reclamantul nu a fost concediat.

Raportul de muncă încheiat de părți a fost denunțat în mod unilateral de către pârâta în cadrul perioadei de probă, în conformitate cu dispozițiile art.31 alin.(3) Codul Muncii, fiind vorba de o formă simplificată de încetare a contractului individual de muncă supus unei perioade de

probă, fără motivare, fără acordarea preavizului, singura cerință legală fiind aceea de a fi emisă o notificare, în formă scrisă.

Sub acest aspect, Tribunalul a precizat că Decizia nr.737/31.07.2018 nu este supusă exigențelor legale prevăzute de dispozițiile art.75 Codul Muncii referitoare la preaviz, art.76 alin.(1) lit.d raportat la art.64 alin.(1), art.61 alin.(1) lit.d Codul Muncii.

În ipoteza concedierii, încetarea raporturilor de muncă intervine din inițiativa exclusivă a angajatorului, tocmai de aceea legiuitorul a prevăzut în mod expres obligația angajatorului de a respecta un termen de preaviz instituit în beneficiul salariatului concediat.

Referitor la capătul de cerere având ca obiect daunele morale, reclamantul a solicitat obligarea pârâtei la plata sumei de 100.000 de euro cu titlu de daune morale invocând în susținere faptul că pârâta i-a provocat grave prejudicii prin concedierea abuzivă, izvorâte din lipsirea intempestivă de sursele de venit necesare, ce conferă siguranța zilei de mâine, vătămarea dreptului la evoluție profesională și carieră, lipsa continuității în muncă, suferința psihică prin afectarea onoarei și demnității, dificultatea de a găsi un loc de muncă similar, datorită specializării, hărțuirea morală la locul de muncă.

Potrivit art.253 Codul Muncii, „(1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta, a suferit un prejudiciu material sau moral din culpă angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul

(2) În cazul în care angajatorul refuza să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile art .254 și următoarele.”

Pentru angajarea răspunderii patrimoniale a angajatorului față de salariat trebuie îndeplinite cumulativ condițiile răspunderii civile contractuale: existența contractului individual de muncă, fapta ilicită a angajatorului, prejudiciul și legătura de cauzalitate dintre faptă și prejudiciu, precum și vinovăția.

Sarcina probei în astfel de situații revine reclamantului, acesta având obligația de a proba întrunirea cumulativă a elementelor răspunderii patrimoniale, respectiv fapta ilicită a angajatorului, existența unui prejudiciu moral precum și raportul de cauzalitate dintre fapta angajatorului și prejudiciu.

În privința faptei ilicite imputate angajatorului, reclamantul a invocat tratamentul abuziv materializat prin faptul că a fost concediat abuziv, cu intenția de a hărțui salariatul.

Potrivit art.5 alin.(2) Codul muncii, „în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă”.

Dispozițiile alin.(3) al aceluiași articol definesc discriminarea directă ca reprezentând „actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute mai sus, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii”.

Discriminarea indirectă reprezintă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele menționate, dar care produc efectele unei discriminări directe.

Analizând probele dosarului, instanța a apreciat că nu a existat un comportament abuziv și discriminatoriu al pârâtei care să fi adus atingere onoarei și prestigiului reclamantului. Nicio piesă a dosarului nu confirmă susținerile reclamantului iar, în absența unui probatoriu solid, nu poate fi reținută existența cumulativă a condițiilor răspunderii juridice a angajatorului.

Împotriva acestei sentințe a declarat **apel** reclamantul F E , înregistrat pe rolul Curții de Apel București, Secția a VII-a Pentru Cauze privind Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale prin care a solicitat ca, în urma rejudecării cauzei, să se admită contestația, astfel cum a fost formulată.

În motivare se arată că instanța de fond a reținut în mod greșit faptul că încetarea contractului de muncă ar fi avut loc în perioada de probă, aspect în raport de care hotărârea este deopotrivă nelegală și netemeinică, în cauză nefiind încuviințate probele

Perioada de probă nu a început să curgă în cauză, întrucât odată cu semnarea contractului individual de muncă nu a început și prestarea activității

În acest sens, apelul vizează și încheierea de încuviințarea a probatoriului.

Din acest motiv decizia de concediere nr.737/3L01.2018/DRU este nulă pentru cauză ilicită și imorală, în sensul art.1236 alin.(2) și (3) Cod civil, cu aplicarea art.5, art.8 și urm. Codul muncii. Instanța de fond a reținut în mod greșit că reclamantul ar fi invocat faptul că promovarea concursului pentru ocuparea postului și perioada de probă s-ar exclude reciproc. Or, în condițiile în care decizia de încetare a raporturilor de muncă a survenit la numai o zi după semnarea contractului individual de muncă, și anterior începerii activității, respectiv perioadei de probă, cauza actului unilateral de încetare a contractului de muncă, cu nerespectarea art.31 alin.(3) din Codul muncii, este licită și morală.

În cauză angajatorul a încălcat în mod evident dispozițiile art.5 din Codul muncii, care statuează că în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii, precum și cele ale art.8 din Codul Muncii, care statuează că relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al buneii-credințe.

Concluzionând, apelantul arată că angajatorul era obligat să emită o decizie de concediere care să respecte cerințele impuse de art.62 alin.(3) din Codul muncii, respectiv să fie motivată în fapt și drept, să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă, sub sancțiunea nulității.

În drept: dispozițiile Codului muncii, Codului civil și cele ale Codului de Procedură Civilă. Intimata C N T A „T” SA a formulat *întâmpinare*, prin care a solicitat respingerea apelului ca neîntemeiat și menținerea hotărârii primei instanțe, precum și obligarea apelantului la achitarea cheltuielilor de judecată ocazionate de soluționarea prezentei cauze.

În motivare se arată că toate criticile apelantului sunt neîntemeiate. Astfel, este corectă soluția primei instanțe de respingerea a probei cu interogatoriu și a probei cu martori ca nefiind utilă și concludentă soluționării cauzei, având în vedere că aspectele subsumate tezei probatorii au fost pe deplin dovedite prin proba cu înscrisuri administrată.

Pe de altă parte, contrar celor pretinse de către apelant, astfel cum în mod corect a reținut și prima instanță, notificarea încetării contractului individual de muncă potrivit art.31 alin.(3) din Legea nr.53/2003 nu trebuie „bine fundamentată sau să își aibă izvorul într-o culpă gravă a angajatului”.

În situația prevăzută de art.31 alin.(3) din Legea nr.53/2003, condițiile de validitate impuse de legiuitor sunt existența unei notificări scrise și că aceasta să fie formulată în cadrul perioadei de preaviz, după cum în mod judicios a reținut și prima instanță.

Apelantul, cu rea credință, încearcă să creeze o confuzie între încetarea contractului individual de muncă în perioada de probă și concedierea salariatului pentru necorespondere profesională.

Sunt neîntemeiate și criticile apelantului cu privire la o pretinsă încălcare a dispozițiilor art.1236 alin.(2) din Codul civil cu aplicarea art.5 și art.8 din Legea nr.53/2003

Este corectă soluția primei instanțe cu privire la netemeinicia acestor critici în raport de art.31 alin.(3) și art.32 din Legea nr.53/2003.

Astfel, art.31 din Legea nr.53/2003 consacră legal clauza de dezicere, constituind o excepție de la regula încetării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, doar în cauzele și pentru motivele stabilite de lege.

Dacă o astfel de clauză a fost introdusă în contractul individual de muncă, oricând pe durata de probă sau la sfârșitul perioadei, dar nu mai târziu de acest moment, contractul individual de muncă poate înceta printr-o notificare scrisă la inițiativa oricăreia dintre părți, fără preaviz și fără a fi necesară o motivare.

Este corectă soluția primei instanțe în ceea ce privește pretinsa nerespectare a prevederilor art.75, art.76 alin.(1) lit.d raportat la art.64 alin.(1), art.61 alin.(1) lit.d din Legea nr.53/2003.

După cum a reținut și prima instanță, Decizia nr.737/31.07.2018 nu este supusă exigențelor legale reglementate de dispozițiile anterior menționate, în speță nefiind vorba de o decizie de concediere.

În ceea ce privește aspectele referitoare la pretinsa „hărțuire psihologică” și obligarea intimitei la plata sumei de 100.000 euro cu titlu de daune morale, în mod corect prima instanță a procedat la respingerea acestora ca neîntemeiate. Prima instanță a respins ca neîntemeiate pretențiile apelantului, apreciind în mod judicios că nu sunt îndeplinite elementele răspunderii patrimoniale.

Prin cererea de apel reclamantul nu critică propriu-zis soluția primei instanțe, mărginindu-se a reitera pretențiile din cuprinsul cererii de chemare în judecată.

***Analizând sentința atacată în raport de probele administrate, criticile formulate, susținerile părților și temeiul de drept invocat Curtea apreciază că apelul este fondat, având în vedere următoarele considerente:***

În urma anunțului făcut de pârâta T, cu privire la scoaterea la concurs în vederea angajării pe postul de inginer aviație - cod COR 214406 - conform Clasificării Ocupațiilor din România, reclamantul a decis participarea la acest concurs, îndeplinind toate condițiile referitoare la studii și vechimea în muncă.

După ce a fost declarat admis, în data de 18.07.2018 s-a încheiat contractul individual de muncă nr.34285, pe o perioadă nedeterminată, pentru postul de inginer aviație.

Contractul își produce efectele începând cu data de 30.07.2018 (litera C din contract) și prevedea o perioadă de probă de 90 de zile.

Cu toate acestea, în data de 31.07.2018, reclamantului i s-a comunicat notificarea nr.1824/31.07.2018, împreună cu Decizia nr.737/31.01.2018/DRU, prin care în temeiul art.31 alin.(3) din Codul muncii s-a dispus încetarea raporturilor de muncă în ceea ce îl privește, fără a i se prezenta un motiv al acestei decizii.

Decizia nr.737/31.01.2018 este nelegală.

Potrivit art.31 alin.(1) din Codul muncii, scopul stabilirii perioadei de probă este pentru verificarea aptitudinilor salariatului.

În continuare, alin.(3) al art.31 din Codul muncii stabilește că pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, fără a fi necesară motivarea acesteia, în cazul în care, în urma verificării competențelor profesionale ale salariatului, angajatorul ar concluziona că acesta n-ar fi apt pentru postul pe care este angajat.

Or, în condițiile în care decizia de încetare a contractului de muncă survine a doua zi după semnarea contractului, este evident că nu s-a putut realiza în mod obiectiv o verificare a aptitudinilor reclamantului, prevăzute de fișa postului său, care să concluzioneze că acesta nu ar fi apt din punct de vedere profesional să ocupe funcția obținută în urma unui concurs.

Potrivit art.8 din Codul Muncii, relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe.

Prin modul în care T a acționat în acest caz, a încălcat **în mod flagrant principiul bunei credințe**, decizia de încetare a contractului de muncă- în circumstanțele în care a fost emisă, fiind abuzivă, câtă vreme nu s-a efectuat practic , o verificare a aptitudinilor profesionale ale angajatului, acestuia fiindu-i desfăcut contractul de muncă a doua zi după intrarea lui în vigoare.

Potrivit art.31 alin.(4) din Codul muncii, pe durata perioadei de probă, salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

Drepturile reglementate de legislația muncii sunt inclusiv cele reglementate de: art.76 alin.(1) lit.d) - decizia de concediere trebuie să cuprindă lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art.64; art.64 alin.(1) - În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art.61 lit.d) - salariatul nu corespunde profesional, angajatorul are obligația



de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii; art.61 alin.(1) lit.d) - Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat

Angajatorul are, deci, posibilitatea, în cazul în care consideră necorespunzătoare activitatea prestată de salariat, de a-l concedia pentru necorespundere profesională, fără preaviz.

Legea nr.53/2003 este o lege de protecție a salariaților împotriva eventualelor abuzuri ale angajatorilor, reglementând, prin dispoziții imperative, procedurile ce trebuie urmate în cazul măsurilor de concediere, instanța de judecată fiind îndreptățită și având obligația totodată, să intervină pentru restabilirea unui drept încălcat. Îndeosebi în cazul raporturilor de muncă unde legislația are ca scop protecția salariaților.

În aceste condiții, în temeiul art.480 alin.(2) Cod procedură civilă Curtea va admite apelul, va schimba în parte sentința atacată, în sensul că va admite, în parte, cererea de chemare în judecată, va anula decizia de încetare a contractului de muncă nr.737/31.03.2018 IDRU și o va obliga pe intimata C N de T A ” T ” SA-să-l reintegreze pe contestatorul F E în postul și funcția deținute anterior concedierii. În consecință, intimata va fi obligată la plata către contestator a unei despăgubiri egale cu drepturile salariale indexate, majorate și actualizate cu celelalte drepturi de care acesta ar fi beneficiat, conform contractului individual de muncă, de la data concedierii până la data reintegrării efective.

Întrucât decizia a fost luată cu rea credință și i-a produs reclamantului un prejudiciu moral, concretizat în lipsirea intempestivă de sursele de venit necesare, ce conferă siguranța zilei de mâine, vătămarea dreptul la evoluție profesională și cariera, lipsa continuității în muncă, suferința psihică, prin afectarea onoarei și demnității, vechimea în muncă, probleme legate de asigurările sociale și medicale, pensie de limita de vârstă, stagiul de cotizare, etc., dificultatea în a găsi un loc de munca similar, datorită specializării, Curtea apreciază că acesta este îndreptățit la repararea prejudiciului, iar cuantumul de 10000 Euro –echivalent în lei-, la cursul BNR din ziua plății, este în măsură să acopere daunele suferite.

Va menține hotărârea apelată, cu privire la respingerea a inadmisibilă a capătului 7 din cererea introductivă de instanță.

Va respinge , în temeiul art.453 Cod procedură civilă cererea apelantului de acordare a cheltuielilor de judecată, nefiind depusă la dosar nicio dovadă în acest sens.

**PENTRU ACESTE MOTIVE  
ÎN NUMELE LEGII  
DECIDE:**

Admite apelul apelantul-reclamant F E , domiciliat în municipiul B [REDACTED] și cu domiciliul procedural ales în vederea comunicării actelor de procedură la S.C.P.A” Boerescu și Ciocodeică”, cu sediul în municipiul București, str.Plantelor nr.5, sector 2 împotriva sentinței civile nr.1910 din data de **03 aprilie 2019**, pronunțată de Tribunalul București Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale în dosarul nr [REDACTED] în contradictoriu cu intimata-pârâtă C N DE T A ” T ” SA, cu sediul în oraș O și domiciliul procedural ales în vederea comunicării actelor de procedură la SCA” Rațiu și Rațiu”, cu sediul în municipiul București, Bdul Mircea Eliade nr.18, intrarea B, etaj 6, sector 1.

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

Admite, în parte, cererea de chemare în judecată.

Anulează decizia de încetare a contractului de muncă nr.737/31.01.2018/DRU.

Obligă pe intimata-pârâtă CNTA-T M S.A să-l reintegreze pe contestatorul F Ș E în postul și funcția deținute anterior concedierii.

Obligă pe intimata-pârâtă la plata către contestator a unei despăgubiri egale cu drepturile salariale indexate, majorate și actualizate cu celelalte drepturi de care acesta ar fi beneficiat, conform contractului individual de muncă, de la data concedierii la data reintegrării efective.

Obligă pe intimata-pârâtă la plata către reclamant a sumei de **10.000 euro, echivalent în lei, la cursul BNR, din data plății, cu titlu de daune morale.**

Menține hotărârea apelată cu privire la respingerea, ca inadmisibilă , a capătului 7 de cerere.

Respinge , ca neîntemeiată, cererea de acordare a cheltuielilor de judecată.

Definitivă.

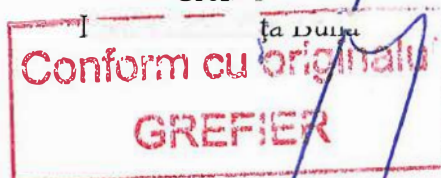
Pronunțată în ședință publică azi, 16.12.2019.

PREȘEDINTE  
G V

JUDECĂTOR  
F P

JUDECĂTOR  
D G E

Grefier



RED:G.V/06.04.2020  
Tehnored:A.C/B.I/4ex  
07.04.2020  
Jud.fond:G C L

