

Acesta nu este document finalizat
Cod ECLI ECLI:RO:CATIM:2022:031.#####
ROMÂNIA
CURTEA DE APEL ##### OPERATOR 2928
Secția litigii de muncă și asigurări sociale
DOSAR NR. #####/115/2020*

DECIZIA CIVILĂ NR. ###
Ședința publică din 16 martie 2022
Curtea constituită din :
PREȘEDINTE: #####
JUDECĂTOR: #####
GREFIER: #####-##### ANANII

Pe rol se află soluționarea apelului declarat de pârâta Societatea Națională de Transport Feroviar de Marfă „CFR Marfă” S.A. împotriva sentinței civile nr.#####/5 octombrie 2021, pronunțată de Tribunalul #####-##### în dosar nr.#####/115/2020*, în contradictoriu cu contestatorul ##### având ca obiect contestație decizie modificare unilaterală contract de muncă.

La apelul nominal făcut în ședință publică, se prezintă în reprezentarea contestatorului, lipsă, avocat Madina #####, lipsă fiind intimata pârâtă.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

Apelul este scutit de plata taxei judiciare de timbru, conform art.270 Codul muncii.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, după care reprezentantul contestatorului depune la dosarul cauzei împuternicire avocațială și chitanță, reprezentând onorariu avocat.

Nemaifiind alte cereri prealabile de formulat, excepții de invocat sau probe de administrat, instanța constată încheiată cercetarea judecătorească și acordă cuvântul pe apelul declarat.

Reprezentantul contestatorului solicită respingerea apelului formulat ca nefondat, menținerea ca temeinică și legală a sentinței civile nr.#####/05.10.2021 prin care s-a dispus anularea actului adițional prin care i s-a modificat reclamantului 3 puncte din contractul individual de muncă: locul muncii, felul muncii și salariul, fără ca acesta să fi semnat acest act adițional.

Se arată că pornind de la actul adițional, care trebuie anulat, decurge și nulitatea actelor subsecvente care sunt și ele la rândul lor nule de drept.

Reprezentantul contestatorului solicită plata cheltuielilor de judecată conform chitanței depuse la dosarul cauzei.

C U R T E A,

Deliberând, constată următoarele:

Prin sentința civilă nr. #####/5 octombrie 2021, pronunțată de Tribunalul #####-##### în dosar nr.#####/115/2020*, a fost admisă acțiunea civilă formulată de contestatorul ##### în contradictoriu cu intimata Societatea Națională de Transport Feroviar de Marfă „CFR Marfă” S.A., și în consecință:

A dispus anularea Actului adițional nr. 19/30.09.2020 și reintegrarea contestatarului pe funcția deținută anterior emiterii actului adițional anulat, aceea de „consilier”.

A obligat intimata la plata către contestator a unei despăgubiri egale cu diferența dintre drepturile salariale cuvenite pentru funcția de consilier, indexate cu inflația și dobânda legală remuneratorie și cele efectiv încasate, începând cu data 01.10.2020 și până la data reintegrării efective.

A obligat intimata să rețină și să vireze contribuțiile aferente drepturilor salariale mai sus stabilite și impozitul către bugetul de stat.

A obligat intimata la plata către contestator a sumei de 1200 lei, cu titlul de cheltuieli de judecată.

Pentru a pronunța această soluție, tribunalul a reținut faptul că, Contestatorul a desfășurat activitatea în cadrul unității intime S.N.T.F.M. C.F.R. ##### S.A. – Centrul Zonal de Marfă ##### – Serviciul Resurse umane, social reprezentare salariați, secretariat, ocupând funcția de „consilier”, conform actului adițional nr. 13/29.08.2019 (dosar filele 18-19), până la data de 30.09.2020, dată la care intimata prin actul adițional nr. 19/30.09.2020 (dosar filele 16-17) la contractul individual de muncă nr. 1193/CL/169/01.05.1999, a modificat locul și felul muncii, dar și salariul, respectiv a fost încadrat pe postul de „inginer II” cu un salariu de bază brut lunar în sumă de 3301 lei la Centrul Zonal de Marfa #####/Recepția Vagoane CFR MARFA Revizia ##### - Recepția Vagoane CFR Marfa #####.

Împotriva actul adițional nr. 19/30.09.2020, contestatorul a formulat contestația de față, solicitând anularea acestuia, cu consecința revenirii la situația anterioară emiterii actului adițional, plata drepturilor salariale pe perioada cuprinsă între 01.10.2020 - data de la care actul adițional nr.19/30.09.2020 produce efecte și data reîncadrării în funcția deținută anterior, indexarea diferențelor de drepturi salariale cu rata inflației, precum și dobânda legală aferentă, plata contribuțiilor și impozitelor legate aflate în sarcina intimatei și totodată, plata cheltuielilor de judecată.

Analizând reglementările legale în vigoare în anul 2020, privind modificarea unilaterală a contractului individual de muncă, prin raportare la susținerile reclamantului și apărările societății intime, dar și la probatoriu administrat în cauză, instanța a admis prezenta acțiune civilă, având în vedere următoarele considerente:

Potrivit dispozițiilor art. 41, alin. 1 din Codul muncii (r), contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților, iar potrivit dispozițiilor aliniatului 2 din același articol, cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazuri limitativ reglementate de legiuitor, respectiv: locul muncii în caz de delegare sau detașare, dar și felul muncii, temporar, în situație de forță majoră, cu titlul de sancțiune disciplinară sau de o măsură luată pentru protecția salariatului, potrivit dispozițiilor art. 48 din Codul muncii (r).

Instanța a reținut că, în cauză, nu se conturează nici una din situațiile expres prevăzute de prin dispozițiile legale mai sus amintite, intimata încălcând aceste prevederi legale la emiterea actului adițional nr. 19/30.09.2020 de modificare unilaterală a elementelor esențiale și fundamentale ale contractului individual de muncă, respectiv: locul muncii, felul muncii și salarizare, act adițional ce nu a fost semnat de contestator, menționând că nu este de acord cu aceste modificări. Lipsa semnăturii contestatarului echivalează cu lipsa consimțământului cu privire la modificarea contractului și potrivit dispozițiilor art. 1179, alin. 1 Cod civil, consimțământul părților constituie o condiție esențială pentru validitatea unui contract, iar pentru a fi valabil, consimțământul părților trebuie să rezulte în mod clar și neechivoc.

Potrivit dispozițiilor art. 40, alin. 1, lit. a) din Codul muncii (r), „angajatorul are, în principal, următoarele drepturi: să stabilească organizarea și funcționarea unității”, iar în baza acestor prevederi legale, instanța de judecată nu se poate implica în a aprecia oportunitățile măsurilor luate de către angajator pentru eficientizarea și rentabilizarea activității pe care o desfășoară, fiind atributul exclusiv al angajatorului, ci poate doar verifica dacă aceste măsuri au fost luate cu respectarea procedurii și a cerințelor impuse de Codul muncii (r).

Este dovedită susținerea intimatei privind concedierea colectivă prin reorganizarea activității din motive economice, constând și în reducerea costurilor cu salariile, potrivit deciziilor Consiliului de Administrație nr. 25/11.07.2020 și nr. 31/10.07.2020, prin care s-a aprobat modificarea structurii organizatorice a CFR Marfa la nivel teritorial, fiind desființat efectiv postul de „consilier” din cadrul Centrului Zonal de Marfă ##### – Serviciul Resurse umane, social reprezentare salariați, secretariat, ocupat de către contestator, așa cum rezultă din organigramele și statele de funcții și anterioare și ulterioare concedierii colective (dosar filele #### # ###), însă instanța a apreciat că prin desființarea postului de „consilier” și anterior emiterii actului adițional nr. 19/30.09.2020 de modificare unilaterală a elementelor esențiale din contractul individual de muncă, intimata avea obligația să informeze pe contestator despre desființarea postului ocupat, noul post oferit și salarizarea aferentă acestuia (inginer II), pentru a obține acordul contestatorului, în acest sens.

Astfel, în conformitate cu dispozițiile art. 17, alin. 1 – 2 din Codul muncii (r), anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice, obligație pe care intimata nu a înțeles să o respecte, ci a emis actului adițional nr. 19/30.09.2020, cu care contestatorul nu a fost de acord, dispunând încadrarea acestuia pe postul de „inginer II” și având în vedere aceste aspecte, dar și dispozițiile art. 41, alin. 1 din Codul muncii (r), instanța a dispus anularea Actului adițional nr. 19/30.09.2020 prin care intimata a dispus nelegal modificarea contractului individual de muncă al contestatorului.

Faptul ca intimata a emis ulterior, în timpul procesului, decizia nr. CZ3.1/1077/30.06.2021, de concediere a contestatorului prin desființarea și a postului de „inginer II” din cadrul Centrului Zonal de Marfa #####/Recepția Vagoane CFR MARFA Revizia ##### - Recepția Vagoane CFR Marfa #####, nu implică rămânerea fără obiect a contestației, întrucât pe de o parte s-ar încălca liberul acces la justiției al contestatorului și implicit ar împiedica verificarea de către instanță a legalității modificării unilaterale a contractului individual de muncă al său, dar și faptul

că, decizia nr. CZ3.1/1077/30.06.2021 nu face obiectul prezentei cauze, instanța nefiind investită cu verificarea legalității și temeiniciei acesteia.

Întrucât instanța a admis petitul principal privind anularea actului adițional nr. 19/30.09.2020, a admis în baza art. 80, alin. 1-2 din Codul muncii (r) și petitele accesorii privind repunerea părților în situația anterioară emiterii actului adițional anulat și anume, a dispus reintegrarea contestatorului pe funcția deținută anterior aceea de „consilier” în cadrul Centrului Zonal de Marfă ##### – Serviciul Resurse umane, social reprezentare salariați, secretariat, cu plata unei despăgubiri egale cu diferența dintre drepturile salariale cuvenite pentru funcția de „consilier”, indexate cu inflația și dobânda legală remuneratorie și cele efectiv încasate, începând cu data 01.10.2020 și până la data reintegrării efective.

Astfel, contestatarul are dreptul la daune interese, în baza dispozițiilor art. 166, alin. 4 din Codul muncii (r), constând în indexarea și actualizarea diferențelor de drepturi salariale pentru ca intimata să repare prejudiciul produs contestatorului prin încasarea de către acesta a unui salariu într-un quantum mai mic decât cel aferent postului de „consilier”.

Referitor la dobânda legală, instanța a reținut că natura juridică a dobânzii este diferită de natura juridică a actualizării obligației cu rata inflației, prima reprezentând o sancțiune - daune moratorii pentru neexecutarea obligației de plată, iar a doua reprezintă valoarea reală a obligației bănești la data efectuării plății - daune compensatorii. Dobânda legală reprezintă câștigul, folosul pe care l-ar fi obținut salariatul din investirea banilor dacă aceștia ar fi fost plătiți la termen. Prin urmare, este admisibil cumulul dobânzii cu actualizarea obligației cu rata inflației, întrucât nu se ajunge la o dublă reparare. Acest prejudiciu constă atât în pierderea puterii de cumpărare a sumei de bani prin devalorizarea monedei naționale, cât și în daune interese la care este îndreptățit contestatorul.

Potrivit dispozițiilor art.1531 și ale art.1535 din Noul Cod civil, daunele interese cuvenite sunt daune moratorii și pentru acordarea acestora nu este necesară încheierea unei convenții între părți, întrucât se acordă în quantumul stabilit de lege, nefiind necesară dovedirea prejudiciului de către creditor, existența acestuia fiind prezumată, iar dispozițiile art.1489, alin.1 din noul Cod civil, reglementează dobânda ca fiind cea convenită de părți sau, în lipsă, cea stabilită de lege, astfel contestatorul fiind îndreptățit și la plata dobânzii legale remuneratorii.

Față de petitul privind obligarea intimătei la plata tuturor contribuțiilor aferente diferențelor de drepturilor salariale, instanța îl apreciază ca fiind întemeiat, întrucât potrivit dispozițiilor art. 40, alin. 2, lit. f) din Codul muncii, „(2) angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații: f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii”, motiv pentru care va obliga intimata la plata contribuțiilor aferente diferențelor de drepturi salariale datorate pe seama contestatoarei, către bugetul de stat.

În ceea ce privesc pretențiile contestatorului de plată cheltuielilor de judecată, în temeiul dispozițiilor art. 453, alin. 1 din Codul de procedură civilă, potrivit căroră, „(1) partea care pierde procesul va fi obligată, la cererea părții care a câștigat, să îi plătească acesteia cheltuieli de judecată” și reținând că intimata este în culpă procesuală, instanța a obligat intimata să plătească contestatorului suma de 1200 lei, cu titlu de cheltuieli de judecată, reprezentând onorariu avocațial achitat conform chitanței fiscale nr. 133/20.11.2020 (fila 166 dosar).

Față de considerentele expuse și având în vedere dispozițiile legale mai sus menționate, Tribunalul a admis acțiunea civilă formulată de contestatorul #####, în contradictoriu cu intimata Societatea Națională de Transport Feroviar de Marfă „CFR Marfă” S.A. și în consecință: va dispune anularea Actului adițional nr. 19/30.09.2020 și reintegrarea contestatarului pe funcția deținută anterior emiterii actului adițional anulat, aceea de „consilier”.

A obligat intimata la plata către contestator a unei despăgubiri egale cu diferența dintre drepturile salariale cuvenite pentru funcția de consilier, indexate cu inflația și dobânda legală remuneratorie și cele efectiv încasate, începând cu data 01.10.2020 și până la data reintegrării efective.

A obligat intimata să rețină și să vireze contribuțiile aferente drepturilor salariale mai sus stabilite și impozitul către bugetul de stat.

În baza dispozițiilor art. 453 alin. 1 din Codul procedură civilă, instanța a obligat intimata la plata către contestator a sumei de 1200 lei, cu titlul de cheltuieli de judecată.

Împotriva acestei sentințe a declarat apel, intimata Societatea Națională de Transport Feroviar de Marfă „CFR Marfă” S.A., înregistrat pe rolul Curții de Apel ##### la data de 06.12.2021, solicitând admiterea prezentului apel, constatarea faptului că sentința este nelegală și netemeinică, și, pe cale de consecință, dispunerea modificării ei în tot iar în fond respingerea acțiunii contestatorului ca neîntemeiată, pentru următoarele.

În motivare, a arătat faptul că în fapt, prin hotărârea atacată a fost admisă acțiunea formulate de contestatorul #####, astfel ca s-a dispus anularea actului adițional nr.19/30.09.2020 și s-a dispus reintegrarea acestuia pe funcția anterior deținută emiterii actului adițional, aceea de “consilier”.

Pentru a hotărî astfel, prima instanța a reținut, în esența că, anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația informării salariatului cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice, obligație pe care angajatorul nu ar fi respectat-o. De asemenea, a mai reținut prima instanță că, deși societatea apelantă a emis în timpul procesului decizia nr.CZ3.1/1077/30.06,2021, de concediere a contestatorului, faptul nu implică rămânerea fără obiect a cauzei întrucât respectiva decizie nu face obiectul acestei cauze, instant nefiind investita cu verificarea legalității și temeiniciei acesteia.

Se apreciază că soluția pronunțată ca fiind netemeinică și nelegală, raportat la întregul probatoriu administrat în cauză.

Astfel, modificarea structurii organizatorice a societății, la nivel central și teritorial a fost efectuată în baza unor analize și acțiuni de implementare a celor mai bune soluții de reorganizare a activității societății, ținând cont de nivelul actual al prestației SNTFM “CFR MARFA” S.A și având în vedere că societatea se află în procedura de concordat preventiv, reorganizarea făcând parte din planul de redresare prevăzut și omologat. Prin încheierea de ședință pronunțată la data de 04.02.2020, în dosarul nr.###/3/2020, Tribunalul București a dispus a dispus intrarea SNTFM “CFR MARFA” SA, în procedura de concordat preventiv, iar prin încheierea din 12.03.2020 a omologat oferta de concordat preventiv cu nr. 206/26.02.2020.

În oferta de concordat preventiv este prevăzut planul de redresare a activității societății care cuprinde și reorganizarea regionalelor și a structurii centrale a SNTFM “CFR MARFA”

Aplicarea masurilor de reorganizare s-a dispus prin Hotărâri ale Consiliului de Administrație al SNTFM “#### ##### SA”, cu respectarea prevederilor Contractului Colectiv de Munca valabil deoarece nu s-a ajuns la un acord cu organizațiile sindicale în sensul încheierii unui act adițional la CCM care să cuprindă funcții noi, corespunzătoare modelului de organizare propus.

Noua structură organizatorică a societății, la nivel central și teritorial, a fost aprobată de către Consiliul de Administrație al SNTFM “CFR MARFA” SA, în temeiul art.18 lit.b din Constitutiv al societății, așa cum a fost completat și modificat prin ##### nr. 14/23.06.2017, fiind emise Hotărârile CA nr.25/11.06.2020 și nr.31/10.07.2020.

Astfel organigramele aprobate prevăd structuri mai fiabile și au stabilit un număr de posturi mai redus față de structura veche, structuri absolut necesare pentru funcționarea societății în condiții de eficiență și eficacitate.

Adunarea Generală a Acționarilor a SNTFM “CFR MARFA” S.A. în temeiul art.13 alin.6 lit.c din Actul Constitutiv a aprobat prin Hotărârile #### nr.18,19,20,21,22.1, 22.2,22.3 din data de 20.07.2020 desființarea sucursalelor Muntenia-Dobrogea, Banat-Oltenia, Transilvania și ##### și înființarea punctelor de lucru începând cu data de 01.08.2020.

În urma aplicării noii structuri organizatorice, atât la nivel central cât și la nivel teritorial, a rezultat o diminuare a numărului de posturi, după cum urmează;

a) La nivel central au fost desființate 12 posturi ocupate și vacante.

b) La nivel teritorial au fost desființate 284 posturi ocupate și vacante astfel:

- 249 posturi de conducere și de execuție din cadrul Sucursalelor (structuri care au fost desființate) Centrelor Zonale de Marfă și Centrului de Reparații și întreținere Vagoane.

- 35 posturi de conducere a unor subunități desființate (remize , puncte de alimentare și echipare, posturi de revizie, stații CF).

Desființarea posturilor menționate mai sus a fost efectivă, evidențiată în statele de funcții și organigrame și a avut o cauză reală și serioasă, așa cum s-a arătat mai sus.

Se învederează faptul că, prin măsurile de reorganizare SNTFM “CFR MARFA”S.A. nu s-a avut în vedere concedierea personalului.

Salariații care au ocupat posturile desființate prin măsurile de reorganizare aprobate au fost încadrați pe posturi existente (vacante sau transformate) cu respectarea condițiilor minime de vechime și pregătire valabile, funcții care sunt cuprinse în Contractul Colectiv de Muncă în vigoare.

Structura organizatorică a CFR Marfă, aprobată prin Hotărârile ####, este construită pe baza considerentelor de mai sus și prevede posturi absolut necesare pentru funcționarea societății în condiții de eficiență și eficacitate , posturi prevăzute în statele de funcții, valabile începând cu data de 01.08.2020, întocmite de Centrele Zonale de Marfă și aprobate de conducerea CFR MARFA. Se învederează instanței de apel faptul că, în urma reorganizării, fondul de salarii al societății s-a redus cu un procent de 13% față de data la care societatea a intrat în procedura concordatului preventiv.

De asemenea, se consideră că nu este deloc lipsit de relevanță faptul ca în lunile aprilie 2020, mai 2020, iunie 2020, societatea a aplicat programul redus de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână din lipsa de activitate.

Pentru lunile aprilie, mai, iunie, scăderea la fondul de salarii este de 22%, dar a fost una temporară, aplicată doar în baza unei Dispoziții a Directorului General valabilă doar pe o perioadă de 90 de zile.

Pentru reducerea fondului de salarii a fost necesară reorganizarea , întrucât față de luna ianuarie 2020, în luna septembrie 2020 a fost o reducere la fondul de salarii cu un procent de 13%.

În ceea ce îl privește pe reclamant se arată că, urmare a reorganizării, în structura organizatorică a Centrului Zonal de Marfă #####, nu mai există Serviciul Resurse Umane, Social Reprezentare Salariați, Secretariat, unde contestatorul era angajat în funcția de Consilier, ci ##### Resurse Umane, Documente Secrete, Protecția Datelor cu Caracter, în cadrul căruia potrivit organigramei nu se mai regăsește funcția de Consilier-112019.

Având în vedere faptul ca începând cu data de 30.07.2020 și până la data de 30.09.2020, contestatorul s-a aflat în Concediu medical, așa cum reiese din Concediile medicale și pontajele pe care le-a anexat, la Contractul Individual Muncă a acestuia, nu putea interveni nicio modificare, astfel că la data revenirii contestatorului la serviciu respectiv 01.10.2020, a fost informat că începând cu data de 01.10.2020, v-a ocupa funcția de Inginer II la SNTFM”### ##### SA- Centrul Zonal De Marfa #####/Recepția Vagoane CFR MARFA Revizia #####-Recepția Vagoane CFR Marfa #####, întrucât datorită reorganizării societății, în structura organizatorică a Centrului Zonal de Marfa #####, nu mai există Serviciul Resurse Umane, Social Reprezentare Salariați, Secretariat, unde era angajat în funcția de Consilier, ci ##### Resurse Umane, Documente Secrete, Protecția Datelor cu Caracter, în cadrul căruia potrivit organigramei nu se mai regăsește funcția de Consilier-112019.

Astfel, contestatorului, în data de 01.10.2020, i s-a înmănat Actul Adițional nr.19/30.09.2020 la Contractul Individual de Muncă, pentru funcția de Inginer II, act pe care acesta a refuzat să-l semneze, făcând doar mențiunea (nu sunt de acord cu modificarea unilaterală a contractului Individual de Muncă, întrucât acesta este contrar prevederilor codului muncii. 01.10.2020).

Se solicită analiza organigrama dinainte și după reorganizare, cu observarea că nu mai exista funcția deținută de contestator, aceea de Consilier și nici nu a fost înființat alt post care să preia atribuțiile celui desființat.

Deși contestatorul din prezenta cauza nu a fost concediat, se apreciază că SNTFM” CFR MARFA” S.A. a avut în raport cu acesta o conduită în conformitate și cu art.24 din Carta Socială Europeană, potrivit căruia, în vederea asigurării exercitării efective a dreptului la protecție în caz de concediere, părțile se angajează să recunoască dreptul lucrătorilor de a nu fi concediați fără motiv întemeiat, legat de aptitudinea sau conduita acestora sau de cerințele de funcționare a întreprinderii, a instituției sau a serviciului.

Prevederea citat instituie atât protecția lucrătorului în cadrul raporturilor de dreptul muncii, cât și componenta corelativă a acestei proiecții și anume respectul pentru cerințele de funcționare a întreprinderii, instituției sau serviciului pe care doar angajatorul le cunoaște.

Art.17 din Codul Muncii la alin 2 prevede că „Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional , după caz.”

Prin actul Adițional nr. 19/30.09.2020 la Contractul Individual de Munca, locul de muncă al reclamantului este la SNTFM”### ##### SA- Centrul Zonal De Marfa #####/Recepția

Vagoane CFR MARFA Revizia #####-Recepția Vagoane CFR Marfa #####, iar felul muncii este de Inginer II, , clasa de salarizare maxima -40.

Așa cum s-a arătat mai sus, salariații care au ocupat posturile desființate prin măsurile de reorganizare aprobate au fost încadrați pe posturi existente (vacante sau transformate) cu respectarea condițiilor minime de vechime și pregătire valabile, funcții care sunt cuprinse în Contractul Colectiv de Muncă în vigoare, în cazul reclamantului încadrarea fiind pe post de Inginer II, conform pregătirii și experienței profesionale.

Contrar celor reținute de prima instanță, societatea apelantă și-a îndeplinit obligația de a-1 informa pe contestator asupra măsurii modificării contractului sau individual de muncă prin mail-ul transmis în data de 31.07.2020, la care s-a atașat actul prin care i se aduce la cunoștință modificarea structurii organizatorice și implicit modificarea contractului său individual de muncă. Aceste acte au fost depuse în probatoriul primei instanțe însă au fost anexate și în apel.

Astfel, deși nu a semnat actul adițional ci doar a făcut obiecțiuni, reclamantul și-a desfășurat activitatea la Centrul Zonal De Marfa #####/Recepția Vagoane CFR MARFA Revizia #####-Recepția Vagoane CFR Marfa #####, în calitate de inginer II.

Contestatorul invocă în cererea de chemare în judecata prevederile art.41 Codul Muncii, considerând ca s-a procedat la modificarea unilaterală a Contractului Individual de Muncă și ignoră total faptul ca art.40 alin.1 lit. a din Codul muncii da dreptul angajatorului să stabilească organizarea și funcționarea unității.

De asemenea, reclamantul face trimitere la Contractul Colectiv de Muncă în vigoare, afirmând că sunt încălcate prevederile acestuia în ceea ce-l privește, însă nu are în vedere art.3 alin.1 din CCM unde este prevăzut ca: „Organizarea și conducerea activității societății pe principii de competență profesională și eficiența economică sunt atribuite exclusiv ale angajatorului care poartă răspunderea, potrivit legii, pentru îndeplinirea acestora”.

Așadar, angajatorul răspunde în ceea ce privește eficiența economică a societății, o răspundere accentuată în condițiile actuale în care se găsește SNTFM”### ##### SA-după cum s-a detaliat mai sus.

Se apreciază că instanța de judecată nu poate și nu este în măsură să decidă pentru o persoană juridică ceea ce este bine sau nu, și nu se poate cenzura oportunitatea, angajatorul fiind singurul în măsură să aprecieze asupra oportunității restructurării locului de muncă al salariatului. În urma desființării postului de Consilier-112019, reclamantul nu a fost concediat ci a fost trecut într-o funcție corespunzătoare pregătirii sale profesionale, și anume Inginer II Pe de altă parte, așa cum s-a arătat și în fața primei instanțe, chiar dacă, prin absurd, aceasta ar fi considerat întemeiată acțiunea reclamantului, aceasta nu v-a putea fi admisă în totalitate întrucât, la data de 05.07.2021, la nivelul societății a avut loc o nouă reorganizare cu concedieri colective. Astfel prin decizia de concediere nr.CZ3.1/1077/30.06.2021 reclamantului i-a încetat contractul individual de muncă potrivit art.55 lit.c coroborat cu art.65 alin.1 din Codul muncii. Se apreciază că, în mod greșit, prima instanță nu a ținut cont de existența acestei decizii de concediere întrucât ea nu limită liberul acces la justiție al contestatorului și implicit verificarea legalității modificării unilaterale a contractului de munca, ci doar limită acordarea despăgubirilor la data la care reclamantului i s-a desfășurat contractul de muncă.

Se precizează că reclamantul nu a contestat decizia de încetare a contractului de muncă, urmare a disponibilizării, astfel că ar fi illogic și nelegal ca printr-o hotărâre pronunțată în cadrul

unui prim proces de reorganizare să fie reintegrat un salariat disponibilizat într-un al doilea proces de reorganizare. Se mai învederează că reclamantul avea posibilitatea contestării deciziei nr.CZ3.1/1077/30.06.2021 și suspendării judecății până la soluționarea definitivă a dosarului în care a contestat modificarea unilaterală a contractului de muncă. Cum acesta nu a procedat în acest fel, se apreciază că în mod greșit prima instanța nu a ținut cont de încetarea contractului de muncă al reclamantului.

Având în vedere aspectele arătate mai sus se solicită admiterea apelului așa cum a fost formulat iar pe fond respingerea acțiunii contestatorului și menținerea ca legal și temeinică a actului adițional nr.19/30.09.2020.

În drept dispozițiile art.### # ### C.pr.civ.

Prin întâmpinarea formulată la data de 30.12. contestatorul ##### solicită: 1. respingerea apelului ca fiind nefundat;

2. menținerea ca temeinică și legală a Sentinței civile nr.####/05.10.2021 prin care:

- s-a dispus anularea actului adițional nr. 19/30.09.2020 încheiat în mod unilateral de către pârâta S.N.T.F.M. C.F.R. ##### S.A. la contractul individual de muncă al reclamantului nr. 1193/CL/169 din 01.05.1999;

- s-a dispus repunerea reclamantului în situația anterioară emiterii actului adițional a cărui anulare am solicitat-o, în sensul reintegrării reclamantului pe postul deținut anterior, respectiv CONSILIER -112019:

- s-a dispus plata drepturilor salariale pe perioada cuprinsă între 01.10.2020 - data de la care actul adițional nr.19/30.069.2020 produce efecte - și data reîncadrării reclamantului în funcția deținută anterior indexate cu rata inflației, precum și dobânda legală remuneratorie;

- s-a dispus obligarea intimată să rețină și să vireze contribuțiile aferente drepturilor salariale mai sus stabilite și impozitul către bugetul de stat;

3. dispunerea obligării apelantei la plata cheltuielilor de judecată din apel;

În motivare, a arătat faptul că în fapt, așa cum reiese din sentința civilă apelată, dar chiar și din apelul formulat în prezenta cauză, reclamantul a îndeplinit în cadrul S.N.T.F.M. C.F.R. ##### S.A. - Centrul Zonal de Marfă ##### - Serviciul Resurse Umane, Social Reprezentare Salariați, Secretariat, funcția de consilier, cu toate sarcinile care decurg din această funcție până în data de 30.09.2020, dată la care angajatorul în mod unilateral efectuează modificări ale contractului individual de muncă în ceea ce privește:

- locul muncii;
- felul muncii;
- salariul;

Astfel, așa cum rezultă din Actul adițional nr.13/29.08.2019 încheiat la contractul individual de muncă al reclamantului nr. 1193/CL/169 din 01.05.1999, până la data de 30.09.2020 a îndeplinit funcția de consilier, în cadrul - S.N.T.RM. C.F.R. ##### S.A. Centrul Zonal de Marfă ##### - Serviciul Resurse Umane, Social Reprezentare Salariați, Secretariat.

Fără nici o informare prealabilă, sau vreo discuție/negociere cu reprezentanții angajatorului, în cursul zilei de 30.09.2020 prin adresa cu nr.1932/30.09.2020 i-a fost comunicat de către managerul Sucursalei BANAT OLTENIA - Centrul Zonal #####, Actul adițional nr. 19/30.09.2020 încheiat. Ia contractul individual de muncă al reclamantului, iar prin adresa de înaintare i s-a adus la cunoștință că începând cu 01.08.2020, s-a modificat structura organizatorică

a CFR Marfă la nivelul teritorial cu noi state de funcții, iar pentru funcția reclamantului s-a propus normarea unui post de inginer II, în cadrul recepție #####.

Or, se solicită instanței apel să constate că în cuprinsul apelului se menționează în mod nereal că ar fi fost informat despre modificarea contractului individual de muncă în ceea ce privește locul muncii, felul muncii și salariul.

Se învederează observarea faptului că, prin adresa anexată prezentului apel - cea cu nr.1932/30.09.2020 -nu a fost informat conform art.17 din Codul Muncii despre modificările ce urmează a se efectua și nu a avut loc vreo negociere în ceea ce privește modificarea locului și felului muncii și cu atât mai puțin modificarea prin diminuare a salariului, ci i s-a comunicat actul adițional fără informare fără negociere prin care deja angajatorul a stabilit deja că ce modificări vor fi efectuate la contractul individual de muncă, actul adițional fiind semnat deja de angajat.

În ceea ce privește e-mailul trimis de #####, se solicită instanței de apel constatarea că, aceasta nu poate fi o informare a reclamantului, pentru că acesta a fost trimis pe adresa de e-mail de serviciu, or, în perioada respectivă acesta era în incapacitate temporară de muncă, având contractul individual de muncă suspendat și mai mult nici nu putea să acceseze acest e-mail decât de la locul de muncă, iar studiind acum e-mailul se solicită instanței de apel să observe că în e-mail se vorbește despre Hotărârea CA. nr.25/11.07.2020 și nr.31/10.07.2020, fără a se efectua vreo mențiune despre modificarea locului și felului muncii reclamantului și nici despre salariul reclamantului care conform actului adițional comunicat în 30.09.2020, urma să-i fie diminuat începând cu data de 01.10.2020 adică a doua zi.

Pentru că nu a fost de acord cu această modificare unilaterală a contractului individual de muncă, s-a menționat pe acest act adițional la contractul individual de muncă faptul că nu sunt de acord cu modificarea unilaterală a contractului de muncă întrucât aceasta este contrară prevederilor codului muncii.

Astfel, se apreciază că, în mod corect instanța de fond a reținut că nu au fost respectate prevederile art.41 din Codul Muncii care dovedesc faptul că angajatorul nu a respectat normele legale și anume:

„Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente: a) durata contractului; b) locul muncii; c) felul muncii; d) condițiile de muncă; e) salariul; f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

În speță, se apreciază că în mod corect a reținut instanța de fond că potrivit art.41 alin.1 din Codul muncii „contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților” or, în cazul de față, contractual individual de muncă al reclamantului a fost modificat unilateral de către apelantă, care așa cum corect a reținut instanța de fond, are tot dreptul să se reorganizeze cum dorește, dar înainte de modificarea contractului individual de muncă, prin schimbarea locului și felului muncii și prin diminuarea salarialului reclamantului, trebuie să îi obțină acordul și nu să emită un act adițional neacceptat de către acesta și să îl mai pună și în aplicare, deși nu poartă semnătura reclamantului.

Astfel, este de necontestat faptul că prin actul său unilateral, apelanta a modificat cele trei elemente esențiale ale contractului individual de muncă al reclamantului, așa cum sunt definite de

art. 41 alin. 3 din Codul muncii, respectiv locul muncii felul muncii salariul încălcând astfel dispozițiile Codului muncii conform cărora executarea contractului de muncă trebuie să fie guvernată de principiul stabilității în muncă.

Astfel, în aplicarea principiului consensualismului, legiuitorul a stabilit așadar regula conform căreia nici angajatorul și nici salariatul nu pot modifica nici o clauză a contractului individual de muncă în privința elementelor enunțate, fără acordul expres al celuilalt, acord care trebuie să fie expres și nu tacit sau subînțeles. De la această regulă, exista într-adevăr și excepții însă acestea sunt strict și limitativ prevăzute de lege și aici se referă la delegare și detașare.

Reclamantul consideră că un contract individual de muncă nu este un act de administrare unilateral al angajatorului, ci o convenție bilaterală, exprimând manifestarea acordului de voință al celor două părți ale raportului juridic de muncă, angajator și salariat.

Astfel, interesul legitim legat de stabilirea raporturilor de muncă impune ca modificarea contractului individual de muncă să se facă în aceleași condiții în care acesta a fost încheiat, respectiv prin acordul ambelor părți.

În concluzie, în sensul dispozițiilor art.41 din Codul muncii, modificarea unilaterală a oricăruia dintre elementele esențiale ale contractului de muncă și încălcarea dispozițiilor imperative prevăzute de Codul muncii, în același sens fiind și prevederile Contractului colectiv de muncă aplicabil și în vigoare, care stabilește la art.33, alin.7, faptul că modificarea contractului se poate face doar prin acordul părților, cu menționarea în actul adițional a elementelor care se modifică față de contractul individual de muncă, iar cum aceste prevederi nu au fost respectate, drept consecință instanța de fond a dispus anularea actului adițional nr.19/30.09.2020.

Pentru aceste considerente se apreciază că în mod temeinic și legal cererea reclamantului a fost admisă în integralitate de prima instanță și în mod corect a apreciat că modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este nelegală și a dispus anularea actului adițional nr. 19/30.09.2020 și repunerea părților în situația anterioară încheierii acestuia.

În ceea ce privește susținerile apelantei expuse pe larg privind procedura în care apelanta se află și reducerile de salarii cu care se mândrește, se solicită instanței de apel să constate că acestea nu fac obiectul prezentei cauze, deoarece apelanta are dreptul să-și reorganizeze activitatea și pe cale de consecință structura organizatorică cum dorește, singura condiție fiind ce a respectării normelor legale în vigoare și se referă aici la normele de drept generale aplicabile în dreptul muncii și normele speciale reprezentate de Contractul Colectiv de Muncă .

Or, din moment ce acesta nu a fost de acord cu modificarea contractului individual de muncă prin acceptarea unui alt post, cel de inginer II, care prevedea un alt loc de muncă, alt fel al muncii prestate și un salariu semnificativ diminuat, se apreciază că măsura ce se impunea într-o atare situație nu este modificarea unilaterală a contractului individual de muncă ci altă măsură legală, de care apelanta nu a uzat și astfel este în culpă procesuală deoarece emite un act nelegal, a cărui anulare conduce în mod cert la punerea părților în situația anterioară emiterii aceluși înscris.

Astfel, se solicită instanței de apel să constate că solicitarea apelantei de a se reține că inexistența unui post de consilier -I12019 în noua organigramă, ar da dreptul acesteia să modifice în mod unilateral contractul individual de muncă, este una nelegală și nefondată, impunându-se respingerea unei astfel de apărări, deoarece un angajator nu are dreptul de a se încadra pe orice funcție dorește - respectiv inginer II, când alți colegi de-ai săi au fost încadrați analiști, fără a i se da și acestuia posibilitatea de a opta pentru un post de analist, iar dacă erau doi angajați care să

opteze pentru un singur post se impunea organizarea unei testări pentru departajare, legiuitorul nelăsând la îndemâna angajatorului o astfel de posibilitate și anume de a decide el singur cine ce funcție ocupă în urma unei reorganizări, ci apelanta avea dreptul de a i se prezenta o listă cu posturile din noua organigramă și cei cărora li s-au desființat posturile să ocupe aceste noi posturi.

În ceea ce privește susținerea apelantei cum că instanța nu poate decide ce este bine sau nu pentru aceasta și nici nu poate să intervină în decizia de restructurare a unui loc de muncă, se solicită instanței de apel să observe că instanța de fond nu a avut o astfel de ingerință, ci dimpotrivă a reținut acest drept al apelantei, doar că modalitatea prin care pune în aplicare astfel de măsuri prin respectarea normelor legale, chiar este atributul instanței deoarece o măsură de restructurare, urmată sau nu de o procedură de concediere, trebuie făcută cu respectarea normelor de dreptul muncii și nu după bunul plac al angajatorului.

În concluzie, se arată că întreaga critică legată de existența dreptului apelantei de a se reorganiza și de a dispune concedieri și restructurări este nefondată deoarece instanța de fond i-a recunoscut acest drept, dar analizând procedura prin care s-a făcut această reorganizare și restructurare a fost analizată de instanță, care a constatat în mod temeinic și legal că un contract individual de muncă nu poate fi modificat unilateral de către angajator, chiar dacă are la bază o hotărâre de reorganizare și pe cale de consecință în mod temeinic și legal s-a dispus anularea actului adițional unilateral de modificare a contractului individual de muncă al reclamantului cu consecința repunerii părților în situația anterioară.

În susținerea celor de mai sus, se reiterează faptul că prin actul adițional nr.19/30.09.2020 reclamantului i s-au modificat în mod unilateral trei elemente esențiale ale contractului individual de muncă, deși eu nu a fost de acord cu această modificare:

1. locul muncii - așa cum reiese din actul adițional nr.13/29.08.2019 la data de 30.09.2020 locul muncii era stabilit ca fiind ##### SA- Centrul Zonal de Marfă ##### - Serviciul Resurse umane, social reprezentare salariați secretariat iar începând cu data de 01.10.2020 data prin actul adițional contestat i s-a stabilit locul muncii SNTFM CFR Marfă. SA - Centrul Zonal de Marfă #####, recepție vagoane CFR Marfa Reva ##### - recepția vagoanelor CFR Marfă #####

2. felul muncii - până în data de 30.09.2020 funcția/meseria în care își desfășura activitatea zilnică, era consilier, - 112019 conform clasificării ocupațiilor din România, iar după data de 01.10.2020, conform actului adițional contestat, angajatorul își schimbă în mod unilateral felul muncii stabilind că funcția/meseria în care își va desfășura activitatea după această dată este cea de inginer II- 215204 conform clasificării ocupațiilor din România.

3. Salariul - dacă până în data de 30.09.2020 nu a avut un salariu de bază lunar de 6071 lei ulterior acestei date, angajatorul își reduce salariul la doar 3301 de lei.

În ceea ce privește critica legată de existența a două cicluri de reorganizare:

- primul soldat cu o modificare unilaterală a contractului individual de muncă al reclamantului respectiv schimbarea locului și felului muncii și diminuarea la jumătate a salariului prin trecerea reclamantului de la consilier # ##### la inginer II, modificare care pare fi acceptată de apelantă ca fiind nelegală.

- cel de-al doilea ciclu de reorganizare soldat cu concedierea reclamantului din funcția de inginer II, pe care a fost numit ilegal și unilateral de apelantă.

Se solicită instanței de apel să înlăture apărarea cum că reclamantul nu ar avea dreptul la a fi reîncadrat pe postul inițial de consilier 112019, deoarece actul la care face trimitere cu atâta mândrie și vehemență apelanta - Decizia nr.CZ3.1/1 077/30.06.2021 - este un act subsecvent Actului adițional cu nr.19/30.09.2020, deoarece anularea actului adițional conduce automat la anularea Deciziei ca act subsecvent, deoarece decizia de concediere de pe un post pe care nu îl ocupa, ca urmare directă a anularii actului adițional, este fără efecte juridice fiind nulă conform principiului de drept conform căruia un act juridic inițial este anulat, acesta este considerat că nu ar fi fost niciodată încheiat iar desființarea lui atrage și desființarea actelor subsecvente, datorită legăturii lor juridice.

În speță, se apreciază că în mod corect instanța de fond s-a limitat la a se pronunța asupra capetelor de cerere cu care a fost investită, asta pentru că Decizia nr.CZ3.1/1077/30.06.2021, nu face obiectul prezentei cauze și pentru că aceasta a fost emisă cu rea credință, în timpul prezentului litigiu și în continuarea actului adițional nelegal, apreciind că o nelegalitate nu poate fi acoperită prin emiterea unei astfel de decizii fie aceasta și legală - deși nu este pentru că se dispune concedierea reclamantului de pe o a treia funcție pe care nu a ocupat-o niciodată sau cel puțin nu a fost informat că ocupă această funcție de șef de birou I existând posibilitatea de a fi fost numit pe această funcție tot printr-un act unilateral - deoarece anularea actului inițial și anume a Actului adițional nr.19/30.09.2020, care lipsește de orice efect juridic actul subsecvent emis în continuarea actului inițial, anulat ca fiind nelegal și de instanță respectiv Decizia nr.CZ3.1/1077/30.06.2021.

Prin urmare, se solicită respingerea și a acestei critici și solicitări subsidiare a apelantei de admitere în parte a cererii sale, deoarece acesta este îndreptățit să solicite odată cu anularea actului nelegal reprezentat de Actul adițional cu nr.19/30.09.2020 și repunerea în situația anterioară, inclusiv reintegrarea reclamantului pe postul deținut anterior, deoarece nu a fost cel ce în timpul litigiului a solicitat încetarea contractului individual de muncă, ci apelanta cu rea credință i-a emis un preaviz pentru postul pe care l-a numit în mod unilateral și ilegal - inginer II, și apoi tot apelanta a emis o decizie de concediere prin care îi încetează contractul individual de muncă 1193/CL/169/01.05.199 de pe postul de șef birou I, fără ca acesta să aibă idee când a fost trecut pe un astfel de post și chiar dacă decizia de concediere ar fi vizat postul de inginer II, tot ar fi îndreptățit să solicite reîncadrarea pe postul deținut de acesta anterior emiterii Actului adițional nr. 19/30.09.2020, deoarece anularea acestui-act adițional inițial are ca efect anularea actelor subsecvente indiferent care ar fi acestea și câte ## ## ##### ##### ##### ## #####
#.

Se învederează că ar fi în situația în care reclamantul ar fi îngădit în dreptul acestuia de a se adresa instanței și de a beneficia de o verificare a legalității măsurii dispuse de apelantă prin emiterea în mod unilateral a unui act adițional prin care i se modifică locul muncii, felul muncii și salariul, fără a avea dreptul de a mai cere reintegrarea pe postul deținut inițial, ci doar despăgubiri așa cum în mod nefondat susține apelanta, deoarece legiuitorul nu a prevăzut o astfel de procedură de acoperire a unui act ilegal cu un alt act ilegal și cu un alt act până când se emite un act legal, ci din contră a prevăzut că odată cu anularea unui act juridic, acesta este considerată nu fi fost niciodată încheiat iar desființarea lui atrage și desființarea actelor subsecvente datorita legăturii lor juridice - resolutio iure dantis, resolvitur ius accipientis.

Analizând sentința apelată prin prisma motivelor invocate, a actelor de procedură efectuate în fața primei instanțe, cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor art. 466 și următoarele Cod procedură civilă, Curtea reține următoarele:

În mod corect instanța de fond a constatat că nulitatea actului adițional nr. 19/30.09.2020 la contractul individual de muncă nr. 1193/CL/169 din 01.05.1999, deoarece dispozițiile art. 17 alin. 5 din Codul muncii impun ca orice modificare a funcției sau ocupației conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Cum în cauza de față încadrarea reclamantului pe postul de “inginer II” nu s-a făcut ca urmare a unei dispoziții exprese a legii sau a contractului colectiv de muncă aplicabil, ci ca urmare a reorganizării activității, era necesar obținerea acordului salariatului în vederea modificării contractului individual de muncă prin actul adițional nr. 19/30.09.2020. În lipsa acestui acord, modificarea contractului individual de muncă este viciată fiind sancționată cu nulitatea actului adițional. Mai mult decât atât, prin însăși motivele de apel, apelanta pârâtă arată că nu s-a ajuns la un acord cu organizațiile sindicale pentru încheierea unui act adițional la CCM care să cuprindă funcții noi corespunzătoare modelului de organizare propus.

De asemenea, informarea salariatului despre intenția de a modifica contractul individual de muncă nu suplinește acordul acestuia la modificarea contractului individual de muncă.

În ceea ce privește criticile apelantei ce au vizat reținerile instanței de fond cu privire la decizia nr. CZ3.1/1077/30.06.2021, trebuie arătat că obiectul principal al prezentei cauze îl constituie anularea actului adițional nr. 19/30.09.2020 la contractul individual de muncă nr. 1193/CL/169 din 01.05.1999, iar condițiile de nulitate ale acestuia sunt analizate prin raportare la momentul emiterii actului a cărui anulare se solicită. Concedierea ulterioară a reclamantului nu poate produce efecte asupra actului adițional încheiat cu nerespectarea dispozițiilor legale în sensul rămânerii fără obiect a acțiunii în declararea nulității. Un astfel de efect îl poate avea doar un act juridic prin care reclamantului i-au fost recunoscute pe cale extrajudiciară toate pretențiile deduse judecății iar actul adițional 19/30.09.2020 a fost lipsit de efecte.

Referitor la susținerile apelantei cu privire la faptul că prin reorganizarea societății în structura organizatorică a Centrului Zonal de Marfă ##### nu mai exista Serviciul Resurse Umane, Social Reprezentare Salariați, Secretariat unde contestatorul era angajat în funcția de consilier, funcție ce nu se mai regăsește în noua organigramă, trebuie arătat că în cazul în care în urma reorganizării unele posturi nu se mai regăsesc în noua organigramă, angajatorul nu are dreptul de a modifica felul muncii salariatului al cărui post nu se mai regăsește în noua schemă, fără a avea acordul acestuia. Chiar dacă angajatorul a oferit un post ce se regăsește în noua organigramă și a fost realizată obligația de informare a salariatului cu privire la intenția de modificare a contractului individual de muncă în sensul arătat, rămâne obligația de a obține acordul salariatului pentru ocuparea postului oferit, acord ce se manifestă prin încheierea unui act adițional.

Având în vedere cele expuse, în temeiul art. 480 Cod procedură civilă, curtea va respinge apelul pârâtei și va menține sentința apelată.

PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
D E C I D E:

Respinge apelul formulat de pârâta Societatea Națională de Transport Feroviar de Marfă „CFR Marfă” S.A. împotriva sentinței civile nr.####/5 octombrie 2021, pronunțată de Tribunalul ####-##### în dosar nr.####/115/2020*, în contradictoriu cu contestatorul #####.

Obligă apelanta la plata către intimat a sumei de 1.500 lei cheltuieli de judecată.

Definitivă.

Pronunțată azi 16 martie 2022 prin punerea soluției la dispoziția părților prin intermediul grefei instanței.

PREȘEDINTE,

Pentru, aflată în CO, semnează
Președinte,
#####

JUDECĂTOR,
#####

GREFIER,
#####-##### ANANII

Red.####/13.04.2022

Tehnored. ####/24.03.2022

4 ex.-/2 #####
#####:

- intimata Societatea Națională de Transport Feroviar de Marfă „CFR Marfă” S.A. - București, ### ##### ##, sectorul 1 și sediul procesual ales în #####, str. Gen. #####, nr. 38A, Județul #####

- contestatorul ##### – Buceșnița, ### ##### ## Județul #####-##### și cu domiciliul procesual ales în Reșița, ##### ##, Județ #####-#####