

2627/201908-05-2019

**Pretentii**Tribunalul BUCURESTI

Cod ECLI ECLI:RO:TBBUC:2019:006.xxxxxxx

**R O M Â N I A**

**T \_\_\_\_\_ BUCUREȘTI**

**SECȚIA A VIII-A CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE**

**Dosar nr.XXXXXXXXXXXXXX**

**SENTINȚA CIVILĂ NR. 2627**

**ȘEDINȚA PUBLICĂ DIN 08.05.2019**

**COMPLETUL CONSTITUIT DIN:**

**PREȘEDINTE: D \_\_\_\_\_ N \_\_\_\_\_**

**ASISTENT JUDICIAR: I \_\_\_\_\_ D \_\_\_\_\_ N \_\_\_\_\_**

**ASISTENT JUDICIAR: A \_\_\_\_\_ M \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_**

**GREFIER: P \_\_\_\_\_ R \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_**

Pe rol, soluționarea cererii formulată de reclamantul D \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_ E \_\_\_\_\_ în contradictoriu cu pârâții PARCHETUL DE PE LÂNGĂ Î \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_ DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE și PARCHETUL DE PE LÂNGĂ T \_\_\_\_\_ BUCUREȘTI , având ca obiect pretenții.

Dezbaterile și susținerile părților au avut loc în ședința publică din data de 24.04.2019 , fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea dată, când, având nevoie de timp pentru a delibera , t \_\_\_\_\_ a amânat pronunțarea pentru astăzi.

**T \_\_\_\_\_**

Prin acțiunea înregistrată la data de 15.01.2019 pe rolul Tribunalului Bucuresti – Sectia a VIII-a Conflicte de Munca si Asigurari Sociale sub nr. XXXXXXXXXXXXXX reclamantul D \_\_\_\_\_

C \_\_\_\_\_ E \_\_\_\_\_ a chemat în judecată pârâții Parchetul de pe lângă Î \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_ de casație și Justiție și Parchetul de pe lângă T \_\_\_\_\_ București pentru ca prin hotărârea ce se va pronunța să se constate încălcarea de către angajator a dispozițiilor legale privitoare la condițiile de muncă ce trebuie asigurate personalului angajat - prin raportare la condițiile concrete în care reclamantul este obligat să își desfășoare activitatea profesională - și obligarea angajatorului la plata de daune morale în sumă de 14.400 eur pentru repararea prejudiciului moral pe care i l-a cauzat constant, pentru ultimii 3 ani anterior depunerii acțiunii, precum și la plata de daune morale în sumă de 400 eur pentru repararea prejudiciului moral cert, pe care angajatorul îi va cauza reclamantului în viitor, în perioada de la data depunerii acțiunii și până la asigurarea efectivă a condițiilor de muncă conforme cu normativele prevăzute de reglementările în vigoare, sume ce urmează a fi achitate în echivalent lei, la cursul leu/eur al BNR, de la data plății.

În motivarea acțiunii se arată că reclamantul are calitatea de procuror în cadrul parchetului de pe lângă Judecătoria Sectorului 4 București, începând cu anul 2013 și își

desfășoară activitatea profesională în spațiul situat în București sector 4, \_\_\_\_\_-4, parter, camera 209, în condiții total improprii, subumane, periculoase pentru sănătate și înjositoare, nu numai pentru un magistrat, ci și pentru orice ființă umană. În mod efectiv, aceste condiții i-au cauzat sau agravat afecțiuni ireversibile și care îi provoacă suferințe permanente.

Camera 209 are o suprafață de cca 18 mp și în ea sunt amplasate 12 birouri, 12 scaune, cabluri diverse, plasate direct pe podea, 9 unități calculator, 9 monitoare, 2 imprimante multifuncționale, rutere, 1 dulap pentru depozitare documente, 1 cuier fix, care reduc suprafața liberă, la mai puțin de 9 mp.

Scaunele sunt neergonomice, spațiile de depozitare a documentelor sunt insuficiente, birourile inconfortabile, cu dimensiuni mici, insuficiente pentru plasare tuturor instrumentelor de muncă și a dosarelor, ceea ce obligă la depunerea dosarelor, de către toți cei care folosesc încăperea, direct pe podea, cu consecința nu numai a încălcării normelor elementare de igienă, ci și a obstaculării suplimentare a spațiului pentru circulație și mișcare.

În spațiul descris își desfășoară activitatea, concomitent, un număr de 12 procurori, 5 din parchetul de pe lângă Judecătoria Sectorului 4 și 7 din parchetul de pe lângă Judecătoria Sectorului 1, ceea ce înseamnă că pentru fiecare persoană revine în medie o suprafață totală de 1,5 mp și o suprafață liberă de 0,75 mp.

Se mai precizează că în încăperea respectivă sunt prezente, în același timp, în afară de procurori și alte persoane (avocați, părți, martori), în medie 4 persoane. Practic, orice deplasare a unei persoane în interiorul încăperii presupune re poziționarea scaunelor celorlalte pentru eliberarea traseului. Totodată, distanțele excesiv de mici între posturile de lucru, în condițiile în care fiecare procuror discută cu alte persoane prezente sau la telefon și desfășoară diferite activități, fac imposibilă desfășurarea normală a activității, fiecare persoană, prin activitatea desfășurată deranjându-le pe celelalte.

Reclamantul face aprecierea că persoanelor deținute în penitenciare li se asigură condiții superioare (minim 4 mp pentru fiecare persoană) condițiilor de lucru din biroul său.

Se precizează că situația necorespunzătoare de la locul de muncă a fost adusă la cunoștința conducerii parchetelor chemate în judecată, fără ca demersul să aibă vreo consecință practică,

invocându-se, constant, lipsa resurselor materiale sau financiare și faptul că există și alți procurori care își desfășoară activitatea în condiții similare. Singurele măsuri efective luate au fost că în urmă cu 3 luni, cele 10 birouri existente au fost înlocuite cu 12 birouri mai mici, deoarece 2 din cei 12 procurori nu aveau birouri proprii și s-a zgrăvit jumătate din birou.

Aceste măsuri nu au dus la vreo îmbunătățire a condițiilor de muncă, iar operațiunea trebuie repetată, deoarece, din luna ianuarie 2019, în același spațiu trebuie să își desfășoare activitatea 13 procurori, în urma creșterii numărului procurorilor de la Parchetul de pe lângă Judecătoria Sectorului 1, la 8.

De asemenea, în urma solicitărilor unor colegi, la fața locului s-au deplasat specialiști externi în evaluarea riscurilor profesionale din cadrul entităților cu care Parchetul de pe lângă T \_\_\_\_\_ București avea încheiate contracte de prestări servicii în domeniul securității muncii, specialiști care au constatat încălcarea dispozițiilor legale referitoare la asigurarea condițiilor de muncă.

Condițiile în care reclamantul își desfășoară activitatea sunt mult inferioare standardelor minime impuse de reglementările legale incidente și, prin ele însele, în mod evident, cauzează suferințe fizice și morale. Totodată, ele ilustrează, fără putință de tăgadă, fapta ilicită a angajatorului, constând în neasigurarea condițiilor de muncă minime necesare, prevăzute de lege, pentru desfășurarea activității salariaților precum și vinovăția acestuia. Fapta este cu atât mai gravă și aptă să producă suferințe psihice cu cât încălcarea legii provine de la o instituție a cărei menire este tocmai aceea de a asigura respectarea legii. Din acest motiv și sancțiunea aplicată ar trebui să fie promptă și severă, pentru a se asigura funcția educativă și preventivă a acesteia, în caz contrar legea devenind un text gol de conținut și lipsit de finalitate.

Motivele invocate de angajator, nu pot constitui cauze de exonerare de răspundere. Se mai arată că fapta ilicită este săvârșită în mod continuu de o lungă durată de timp și nu există o perspectivă apropiată de încetare a acesteia.

În drept, au fost invocate dispozițiile art. 2 din HG nr. 866/1996pct. 15.1 și 15.2 din Anexa la HG nr. 1091/2006, art. 6 alin. 1, art. 39 alin. 1 lit. f, Codul muncii, art. 6 lin. 1 și 2, art. 7 alin. 1 lit. a și b din Legea nr.319/2006.

Reclamantul a solicitat judecarea cauzei în lipsă.

În dovedirea acțiunii au fost depuse la dosar înscrisuri.

Pârâtul Parchetul de pe lângă Î \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_ de casație și Justiție a formulat întâmpinare în termenul legal de 25 de zile de la comunicarea acțiunii, prevăzut de art. 201 alin. 1 NCPC, prin care a invocat excepția lipsei calității procesuale pasive, având în vedere că reclamantul nu își desfășoară activitatea în cadrul acestui P \_\_\_\_\_, iar calitatea ordonatorului principal de credite a conducătorului unei autorități publice nu conferă automat acesteia și calitatea de pârâtă.

Se invocă prevederile art. 92 alin. 3 și 4, art. 70 alin. 4 din Legea nr. 304/2004 și Decizia pronunțată în recurs în interesul legii nr. 13/2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Se mai invocă excepția neîndeplinirii procedurii prelabile întrucât reclamantul nu a solicitat revocarea ordinului nr. 1704/30.07.2015 de recalculare a indemnizațiilor procurorilor și personalului de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor din cadrul Ministerului Public.

Pe fondul cauzei, pârâta arată că susținerile reclamantului referitoare la condițiile în care își desfășoară activitatea nu pot fi primite, întrucât acesta beneficiază lunar de sporul de 15% pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase.

Pârâtul parchetul de pe lângă T \_\_\_\_\_ București a formulat întâmpinare în termenul legal de 25 de zile de la comunicarea acțiunii, prevăzut de art. 201 alin. 1 NCPC, prin care a invocat excepția de necompetență funcțională arătând că acțiunea de față este un litigiu de drept civil și ca atare solicită declinarea cauzei la secția civilă a Tribunalului București.

De asemenea, apreciind că litigiul este unul civil, pârâtul invocă excepția de netimbrare.

Pârâtul invocă excepția lipsei calității procesuale pasive având în vedere că titularul unei cereri de acordare a unor daune morale nu se poate îndrepta decât împotriva angajatorului.

Având în vedere că cererile de acordare a daunelor morale nu pot fi admise în cadrul litigiilor de muncă decât dacă legea, contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă cuprind prevederi exprese în acest sens, pârâtul invocă excepția inadmisibilității.

Pe fondul cauzei se arată că demersul parchetului de evaluare a riscurilor profesionale la care face referire reclamantul s-a înscris în măsurile dispuse de conducerea Parchetului de pe lângă T \_\_\_\_\_ București în vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, primul pas în remedierea problemelor fiind identificarea acestora.

Ulterior întocmirii raportului de evaluare a riscurilor s-au luat măsuri de igienizare a biroului 209 din clădirea Judecătoriei Sectorului 4 din București \_\_\_\_\_-2, sector 4 și s-au inițiat demersurile de înnoire a mobilierului și a tehnicii de calcul.

De asemenea, în cursul anului 2018 au fost organizate întâlniri cu conducerea Judecătoriei Sectorului 1 București care funcționează în aceeași clădire cu Judecătoria Sectorului 4 București, pentru identificarea unor spații suplimentare în care să fie mutați o parte dintre colegii de la Parchetul de pe lângă Judecătoria Sectorului 1, demersuri rămase pentru moment fără rezultat în condițiile în care și instanța se confruntă cu problema lipsei de spațiu pe fondul suplimentării repetate a schemelor de personal din ultima perioadă.

Cu privire la daunele morale reclamate, întrucât solicitarea nu poate fi întemeiată decât pe răspunderea civilă delictuală, cerințele acesteia nu sunt îndeplinite în speță, prejudiciul nefiind probat și neexistând dovezi cu privire la întinderea acestuia, în condițiile în care nu au fost probate cheltuielile pe care titularul acțiunii le-ar fi făcut pentru evitarea sau limitarea acestuia.

Reclamantul s-a limitat doar la a invoca existența unui prejudiciu moral, considerat în opinia sa ca fiind cert, prin raportare la condițiile în care își desfășoară activitatea profesională, fără a ilustra în mod concret producerea prejudiciului pretins. D\_\_\_\_\_ urmare, pârâtul consideră că titularul unei astfel de cereri trebuie să prezinte indicii de fapt cu privire la prejudiciul moral apărut și legătura de cauzalitate cu acțiunile întreprinse de angajator.

Luând în considerare și faptul că reclamantul pentru condiții deosebite de muncă, grele, vătămătoare sau periculoase, a încasat și încasează sporul de 15%, aplicat la indemnizația de bază, în prezenta valoarea acestuia fiind de 3200 lei lunar și în condițiile în care nu a dovedit că într-adevăr a dobândit vreo boală profesională datorită condițiilor improprii de la locul de muncă, adevărul medical neavând relevanță, fiind notoriu că cea mai frecventă metodă a angajaților de a solicita prejudicii morale este contactarea unor presupuse boli.

Pârâtul a solicitat judecarea cauzei în lipsă.

Reclamantul a formulat răspuns la întâmpinare în termenul legal de 10 zile de la comunicarea întâmpinării prevăzut de art. 201 alin. 2 NCPC, prin care a solicitat respingerea excepția de necompetență funcțională, arătând cu cererea privind daunele morale are un caracter accesoriu în raport cu cererea principală care are ca obiect constatarea încălcării de către angajator a obligației de a asigura condițiile privind securitatea și sănătatea în muncă a salariaților. Cererea principală fiind de competența Secției de Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, această competență atrage și competența Secției de Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, această competență atrage și competența în judecarea cererii accesorii.

Caracterul accesoriu al cererii de adune morale este indubitabil de vreme ce soluția în această cerere depinde de soluția dată în cererea principală, fiind astfel îndeplinite condițiile prevăzute de art. 30 alin. 4 NCPC.

Excepția netimbrării acțiunii este nefondată, neexistând la dosar nicio dovadă din care să rezulte că instanța i-a pus în vedere timbrarea cererii. În aceste condiții nu pot fi aplicate dispozițiile art. 200 alin. 3 NCPC.

Reclamantul solicită respingerea excepției lipsei calității procesuale pasive a Parchetului de pe lângă T \_\_\_\_\_ București, având în vedere dispozițiile art. 125 alin. 3 și 127 lit. e și j din legea nr. 304/2004.

În ce privește excepția inadmisibilității, reclamantul arată că pârâtul nu invocă nici un temei legal al excepției și asta pentru că nu există nicio dispoziție legală care să consacre inadmisibilitatea susținută de pârât. Dimpotrivă, reclamantul invocă dispozițiile art. 253 alin. 1 din Codul Muncii.

Se solicită respingerea și a excepției lipsei calității procesuale pasive a Parchetului de pe lângă Î \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_ de casație și Justiție, având în vedere că raportul de muncă al magistraților este unul atipic, a cărui configurare rezultă din interconexiunea mai multor dispoziții legale și care prezintă derogări considerabile de la regimul juridic obișnuit al raportului de muncă, în special în ceea ce privește entitatea care exercită atribuțiile angajatorului. Clarificări esențiale în acest sens au fost aduse prin Deciziile nr. 14/2008 și 46/2008 ale Înaltei Curți de casație și Justiție, pronunțate în judecarea unor recursuri în interesul legii.

Reclamantul arată că excepția neîndeplinirii procedurii prealabile este nefondată, având în vedere că acțiunea nu este una în contencios administrativ, neavând ca obiect anularea ordinului nr. 1705/30.07.2015 de care face vorbire pârâtul. În consecință, nu sunt aplicabile dispozițiile art. 7 din Legea nr. 554/2004 referitoare la plângerea prealabilă.

Pe fondul cauzei reclamantul arată că acordarea sporului pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase nu exonerează angajatorul de obligația legală de asigurare a condițiilor privind securitatea și sănătatea în muncă a salariaților. Din dispozițiile HG nr. 569/2017 rezultă că sporul pentru activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă pentru alte motive decât neasigurarea spațiului și mobilierului corespunzător desfășurării activității. În orice caz, această neasigurare nu se poate subsuma sintagmei care constată că s-au aplicat toate măsurile posibile de normalizare a condițiilor de muncă. Sporul în discuție se acordă atunci când, în mod obiectiv, condițiile de muncă nu pot fi îmbunătățite, iar neasigurarea spațiului corespunzător desfășurării activității nu este și nu poate fi motivul acordării, deoarece

nu este cauzată de o imposibilitate obiectivă. De altfel sporul invocat de pârât se acordă tuturor procurorilor din Parchetul de pe lângă T \_\_\_\_\_ București.

Pe de altă parte, mai arată reclamantul, dacă dreptul la sănătate și securitate în muncă al salariatului, consacrat la art. 6 alin. 1 și art. 39 alin. 1 lit. f din Codul Muncii, art. 6 alin. 1, 2 și art. 7 alin. 1 din Legea nr. 319/2006 ar cunoaște excepții, cum ar fi cea în care se acordă un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, aceste excepții, conform art. 10 NCC ar trebui prevăzute prin dispoziții legale exprese.

Cu privire la presupusa nedovedire a prejudiciului moral, reclamantul arată că acesta rezultă din înscrisurile depuse la dosar și care provin de la parteneri contractuali ai pârâtului.

Prejudiciul moral având o natură psihică nu poate fi dovedit în mod direct și nemijlocit, ci numai indirect, prin dovedirea unor elemente de fapt, din care se poate deduce starea psihică a persoanei. Din acest motiv, prezumțiile judecătorului sunt esențiale în dovedirea prejudiciului.

Reclamantul arată că prin Adeverința depusă a dorit să dovedească faptul că starea sa de sănătate sporește dificultatea suportării condițiilor de muncă improprii. Din însuși faptul că legiuitorul stabilește cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă, se naște prezumția că neasigurarea acestora provoacă un prejudiciu moral și nu numai moral salariatului.

Inexistența vreunei reclamații scrise din partea reclamantului cu privire la situația biroului nu are vreo relevanță în soluționarea cauzei. Angajatorul trebuie să-și execute obligațiile privind sănătatea și securitatea în muncă a salariaților pentru că acestea sunt prevăzute de lege, și nu la cerere.

În continuare, reclamantul a solicitat și obligarea pârâtului Parchetul de pe lângă T \_\_\_\_\_ București ca, într-un timp scurt, stabilit de instanță, să îi asigure condițiile minime de securitate și sănătate în muncă prevăzute de lege.

În cauză a fost administrată proba cu înscrisuri.

În temeiul art. 248 alin. 1 NCPC T \_\_\_\_\_ va analiza cu prioritate excepțiile invocate de pârâți, excepții care ar face inutilă, în totul sau în parte cercetarea pe fond a cauzei.

În privința excepției de necompetență funcțională, T \_\_\_\_\_ reține că prin prezenta acțiune reclamantul solicită să se constate încălcarea de către pârâți a dispozițiilor legale privitoare la condițiile de muncă ce trebuie asigurate personalului angajat și în măsura admiterii acestui capăt de cerere principal, se solicită obligarea pârâților la acoperirea prejudiciului moral suferit. Acest capăt de cerere are caracter accesoriu, potrivit art. 30 alin. 4 NCPC, dat fiind că depinde de soluția ce urmează a se da primului capăt de cerere.

Fiind lămurit obiectul acțiunii, urmează a se stabili natura litigiului.

Or, este evident că acțiunea are ca temei răspunderea angajatorului pentru prejudiciul cauzat angajatului prin neasigurarea condițiilor minime de muncă, fiind vorba despre un litigiu de muncă, care atrage competența Secției Conflicte de Munca, nefiind un litigiu pur civil.

Pentru aceste considerente, T \_\_\_\_\_ va respinge excepția de necompetență funcțională.

Fiind, vorba de un litigiu de muncă, devin aplicabile dispozițiile art. 270 din Codul Muncii, care prevăd că sunt scutite de taxă de timbru conflictele de muncă, motiv pentru care T \_\_\_\_\_ va respinge excepția de netimbrare.

Analizând excepția lipsei calității procesuale pasive a pârâtului Parchetul

de pe lângă T \_\_\_\_\_ București și a pârâtului Parchetul de pe lângă Î \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_ de Casație și Justiție, T \_\_\_\_\_ reține că reclamantul are calitatea de procuror în cadrul Parchetului de pe lângă Judecătoria Sectorului 4, instituție care nu are personalitate juridică, prin interpretarea *per a contrario* a art. 89 alin. 3 din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară .

Potrivit art. 20 alin. 1, 2 și 3 din Legea finanțelor publice nr. 500/2002, ordonatorii de credite sunt de 3 categorii: ordonatori principali, ordonatori secundari și ordonatori terțiari. Ordonatorii principali de credite sunt miniștrii, conducătorii celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, conducătorii altor autorități publice și conducătorii instituțiilor publice autonome. Conducătorii instituțiilor publice cu personalitate juridică din subordinea/coordonarea ordonatorilor principali de credite sunt ordonatori secundari sau terțiari de credite, după caz.

Din dispozițiile art. 70 alin. 4 și art. 93 din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară se desprinde ideea că p rocurorul general al Parchetului de pe lângă Î \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_ de Casație și Justiție este ordonator principal de credite, p rocurorii generali ai parchetelor de pe lângă curțile de apel au calitatea de ordonatori secundari de credite, iar prim-procurorii parchetelor de pe lângă tribunale au calitatea de ordonatori terțiari de credite.

De asemenea, potrivit art. 21 alin. 3 din Legea finanțelor publice nr. 500/2002, ordonatorii secundari de credite repartizează creditele de angajament și bugetare aprobate, pentru bugetul propriu și pentru bugetele instituțiilor publice subordonate, ai căror conducători sunt ordonatori terțiari de credite, în raport cu sarcinile acestora, potrivit legii .

De asemenea, potrivit art. 21 alin. 3 din Legea finanțelor publice nr. 500/2002, ordonatorii secundari de credite repartizează creditele de angajament și bugetare aprobate, pentru bugetul propriu și pentru bugetele instituțiilor publice subordonate, ai căror conducători sunt ordonatori terțiari de credite, în raport cu sarcinile acestora, potrivit legii , iar potrivit art. 21 alin. 4 din aceeași lege, ordonatorii terțiari de credite angajează cheltuieli în limita creditelor de angajament repartizate și utilizează creditele bugetare ce le-au fost repartizate numai pentru realizarea sarcinilor instituțiilor pe care le conduc, potrivit prevederilor din bugetele aprobate și în condițiile stabilite prin dispozițiile legale.

Mai mult decât atât, raportat la obiectul acțiunii de față, T \_\_\_\_\_ reține și prevederile art. 125 alin. 3 din legea nr. 304/2004 care prevăd că „ *departamentul economico-financiar și administrativ din cadrul tribunalelor și parchetelor de pe lângă acestea asigură activitatea economică, financiară și administrativă și pentru tribunalele specializate și judecătoriile sau, după caz, pentru parchetele din circumscripția lor*” și cele ale art. 127 lit. e și j din același act normativ potrivit cu care „ *Managerul economic al parchetului în cadrul căruia funcționează are ca atribuții principale coordonarea activității de administrare a sediilor instanțelor și parchetelor și ia măsuri pentru asigurarea condițiilor materiale în vederea desfășurării corespunzătoare a activității instanțelor și parchetelor, coordonează activitatea de administrare a sediilor instanțelor și parchetelor din circumscripțiile în cadrul cărora funcționează, stabilind*

*măsuri pentru asigurarea condițiilor materiale în vederea desfășurării corespunzătoare a activității acestora.”*

Așa fiind, având în vedere că pârâții în calitate de ordonatori principal și respectiv terțiar de credite, au obligația de a asigura condițiile de muncă ale procurorilor care își desfășoară activitatea inclusiv în cadrul Parchetului de pe lângă Judecătoria Sectorului 4, T \_\_\_\_\_ va respinge excepția lipsei calității procesual pasive a pârâtului Parchetul de pe lângă T \_\_\_\_\_ București și excepția lipsei calității procesual pasive a pârâtului Parchetul de pe lângă Î \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_ de Casație și Justiție.

Analizând excepția inadmisibilității, T \_\_\_\_\_ reține că se invocă faptul că în cadrul litigiilor de muncă nu pot fi admise cererile de acordare a daunelor morale decât dacă legea, contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă cuprind prevederi exprese în acest sens.

Or, chiar legea prevede (art. 253 din Codul Muncii) că, angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

Chiar dacă dispozițiile legale stipulează răspunderea civilă contractuală, T \_\_\_\_\_ reține că sunt aplicabile aceste dispoziții, care constituie, de altfel, temeiul de drept invocat de reclamant, având în vedere statuările Deciziei nr. 46/2008 pronunțată de Î \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_ de Casație și Justiție potrivit cu care magistrații constituie o categorie specială de personal care își desfășoară activitatea în temeiul unui raport de muncă sui generis.

Pentru aceste considerente, T \_\_\_\_\_ va respinge excepția inadmisibilității apreciind că în cauză daunele morale pot fi solicitate în temeiul art. 253 Codul Muncii.

Analizând excepția prematurității, T \_\_\_\_\_ reține că se invocă neparcurgerea procedurii prealabile, respectiv necontestarea ordinului de salarizare.

Or, așa cum s-a stabilit anterior, acțiunea pendinte nu are ca obiect contestarea drepturilor salariale pentru a deveni aplicabile dispozițiile art. 7 din Anexa V din legea nr. 153/2017, motiv pentru care T \_\_\_\_\_ va respinge excepția prematurității.

***Analizând actele și lucrările dosarului, T \_\_\_\_\_ reține următoarele:***

Reclamantul D \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_ E \_\_\_\_\_ are calitatea de procuror în cadrul Parchetului de pe lângă Judecătoria Sectorului 4, din anul 2013, și din acel moment și până în prezent își desfășoară activitatea în biroul nr. 209 situat în clădirea Judecătoriei Sectorului 4 București din \_\_\_\_\_-4, parter, biroul în care își desfășoară activitatea atât procurorii din cadrul Parchetului de pe lângă Judecătoria Sectorului 4 București (în medie 5 procurori), cât și procurorii din Comp artimentul Judiciar din cadrul P archetului de pe lângă Judecătoria Sectorului 1 București, așa cum rezultă din Adresa nr. 4648/VI/2018 din data de 4.01.2019- fila 16 din dosar.

Potrivit Adresei de la fila 14 din dosar, inspectorul specialist în securitatea muncii și evaluator riscuri profesionale în cadrul serviciului extern de prevenire și protecție T \_\_\_\_\_ I \_\_\_\_\_, înștiințează Parchetul de pe lângă T \_\_\_\_\_ București de efectuarea unei constatări în data de 10.12.2015. Se precizează că, în locația Judecătoriei Sector 4, \_\_\_\_\_-4, este repartizată camera 209 , parter , pentru grupul de procurori care lucrează în cadrul Parchetelor de



pe lângă Judecătoria Sector 1 și 4. Potrivit constatărilor, camera are o dimensiune de 5m/3.5 m, spațiu în care lucrează permanent 11 persoane, iar din ianuarie 2016 urmează să fie 12 persoane. Inspectorul menționează că, nu se mai pune problema dacă spațiul de lucru asigură volumul de aer necesar (minim 10 m.c de persoană), dar lucrătorii nu au spațiu să treacă unul pe lângă altul, nu au unde să pună o geantă sau lucruri personale și au bătut chiar cuie direct în perete ca să poată agăța o haină. Dosarele sunt așezate pe dușumea deoarece din lipsă de spațiu au scos dulapul ce îl aveau în acest scop. Biroul este înțesat de tehnică electronică și care prin funcționare continuă sporește tensiunea și gradul de disconfort, iar prelungitoarele de alimentare electrică sunt întinse peste tot. Personalul ce lucrează în acest spațiu este format din femei și bărbați, diferențiați ca vârstă, dar nu și în condițiile de lucru, stresați psihic și fără condițiile minime necesare realizării unor analize profesionale de substanță. În continuare inspectorul enumeră persoanele care lucrează în acest birou, printre care și reclamantul D\_\_\_\_ C\_\_\_\_\_.

În opinia inspectorului, în biroul descris, nu pot lucra mai mult de 5 persoane, astfel că în temeiul art. 6 și următoarele (art. 7-15) din Legea nr. 319/2016, adresează Parchetul de pe lângă T\_\_\_\_\_ București rugămintea de a se interveni pentru rezolvarea situației.

La distanță de circa 2 ani, o nouă evaluare se realizează de către evaluator de riscuri profesionale ing. A\_\_\_\_\_ Ispăsoiu din cadrul \_\_\_\_\_ – societate specializată în consultanță în domeniul securității și sănătății în muncă, situații de urgență, protecție civilă.

Astfel, prin Raportul de vizită nr. 637/12.01.2018, se constată că suprafața biroului nr. 209, parter din \_\_\_\_\_-4, este de aproximativ 20 mp, iar numărul de procurori care își desfășoară activitatea în această cameră este de 12 (procurori din cadrul Parchetului de pe lângă Judecătoria Sector 4 și din cadrul Parchetului de pe lângă Judecătoria Sector 1). La acest număr se adaugă vizitatori sau cei chemați la audieri care pot fi, în medie 4-5 persoane. Mobilierul este învechit, neergonomic și necorespunzător pentru munca prestată și pentru necesitățile de lucru, respectiv birourile sunt mici, neputând satisface cerințele de depozitare a documentelor și a echipamentelor de lucru curente, scaunele sunt neergonomice, nepotrivite pentru lucrul la calculator. Sunt necesare scaune cu reglaj pe verticală, cu sprijin pe antebrațe și cu posibilitatea de rotire. Există un singur corp cu rafturi pentru depozitarea documentelor, dar este insuficient pentru necesitățile avute.

Pentru suprafața camerei, există multă aparatură electronică: monitoare, calculatoare, imprimante care generează atât câmpuri electromagnetice cât și o viciere a aerului. De asemenea, cablurile electrice de alimentare și prizele lor se află înșirate pe podea, iar oamenii calcă pe ele și/sau picioarele scaunelor sunt așezate pe ele, existând riscul deteriorării lor și producerea de scurtcircuite electrice, electrocutări sau incendii.

Cantitatea de hârtie existentă, de asemenea, este prea mare, ceea ce conduce la creșterea cantității de particule de praf în aer, în plus, aceste documente pot conține bacterii și alte microorganisme care pot afecta sănătatea personalului din încăpere. Procurorii, din lipsa dulapurilor, pun dosarele direct pe podea, existând riscul de a se umple de praf, de a se distruge documentele și în momentul manipulării lor, când se apleacă să ridice dosarele, poziția fiind forțată, există riscul de a se produce afecțiuni musculo - scheletale, în special în zona lombară.

Lumina este naturală și artificială, dar lumina naturală este suficientă doar pentru cei care lucrează în imediata apropiere a ferestrei. Aparatul de aer condiționat este funcțional și suficient pentru volumul camerei, însă filtrele de aer nu au mai fost schimbate de câțiva ani.

Evaluatorul propune câteva măsuri care să fie luate, precum:

- suplimentarea spațiului de lucru cu cel puțin o cameră de minim 20 mp;
- personalul care lucrează la calculator trebuie să fie dotat cu mobilier ergonomic în special scaunele trebuie să aibă posibilitatea de a se regla pe verticală, de a se roti și de a avea sprijin ajustabil pe verticală pentru antebraț;
- fiecare post de lucru trebuie să fie dotat cu un dulap pentru documente, astfel încât procurorii să nu mai fie nevoiți să pună dosarele direct pe podea;
- schimbarea filtrelor aparatului de aer condiționat cel puțin o dată pe an.

T\_\_\_\_\_ reține că în conformitate cu art. 6 alin. 1 din Codul Muncii, „ *Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare*”.

De asemenea, art. 39 alin. 1 lit. f din Codul Muncii, recunoaște salariatului dreptul la securitate și sănătate în muncă.

Acest drept, are o obligație corelativă în sarcina angajatorului, și anume obligația acestuia de a asigura permanent cond. țiiile corespunzătoare de muncă, potrivit art. 40 alin. 2 li. b din Codul Muncii.

Așa fiind, dispozițiile art. 6 alin. 1 din Legea nr. 319/2006 – Legea securității și sănătății în muncă, prevăd că „ *a ngajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă*”, legea stabilind principii generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc și accidente, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților lor, precum și direcțiile generale pentru implementarea acestor principii.

Art. 7 alin. 1 lit. a și b din Legea nr. 319/2006 – Legea securității și sănătății în muncă, instituie obligația angajatorului de a lua măsurile necesare pentru asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor, precum și pentru prevenirea riscurilor profesionale.

Ca atare, T\_\_\_\_\_ va înlătura apărările făcute de Parchetul de pe lângă T\_\_\_\_\_ București în sensul că reclamantul nu a făcut nicio sesizare cu privire la situația condițiilor sale de lucru, atâta vreme cât obligația de asigura condițiile corespunzătoare de muncă revin angajatorului, nefiind necesară o sesizare prealabilă a angajatului.

În conformitate cu pct. 19 din Anexa 2 din HG nr. 1091/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă, (hotărâre care transpune Directiva 1989/654/CEE privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locuri de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 393/1989), cerințele minime de securitate și sănătate pentru locurile de muncă aflate deja în folosință, după cum se menționează în art. 7 din hotărâre cu privire la *p principii ergonomice, se precizează:*

**„19.1. Dimensionarea locului de muncă se realizează în funcție de particularitățile anatomice, fiziologice, psihologice ale organismului uman, precum și de dimensiunile și caracteristicile**

*echipamentului de muncă, ale mobilierului de lucru, de mișcările și deplasările lucrătorului în timpul activității, de distanțele de securitate, de dispozitivele ajutătoare pentru manipularea maselor, ca și de necesitatea asigurării confortului psihofizic.*

*19.2. Eliminarea pozițiilor forțate, nenaturale, ale corpului lucrătorului și asigurarea posibilităților de modificare a poziției în timpul lucrului se realizează prin amenajarea locului de muncă, prin optimizarea fluxului tehnologic și prin utilizarea echipamentelor de muncă care respectă prevederile reglementărilor în vigoare.*

*19.3. Locurile de muncă la care se lucrează în poziție așezat se dotează cu scaune concepute corespunzător caracteristicilor antropometrice și funcționale ale organismului uman, precum și activității care se desfășoară, corelându-se înălțimea scaunului cu cea a planului de lucru.*

*19.5. Echipamentele de muncă, mesele și bancurile de lucru trebuie să asigure spațiu suficient pentru sprijinirea comodă și stabilă a membrilor inferioare în timpul activității, cu posibilitatea mișcării acestora.*

*19.6. Înălțimea planului de lucru pentru poziția așezat sau ortostatică se stabilește în funcție de distanța optimă de vedere, de precizia lucrării, de caracteristicile antropometrice ale lucrătorului și de mărimea efortului membrilor superioare.*

*19.7. Pentru evitarea mișcărilor de răsucire și aplecare ale corpului, precum și a mișcărilor foarte ample ale brațelor, trebuie luate măsuri de organizare corespunzătoare a fluxului tehnologic, de manipulare corectă a materiilor prime și a produselor la echipamentele de muncă la care lucrătorul intervine direct..”*

Nu pot fi reținute apărările Parchetului de pe lângă T \_\_\_\_\_ București în sensul că spațiul situat în \_\_\_\_\_ administrarea sa, nu pot fi aplicabile dispozițiile HG nr. 866/1996 pentru actualizarea normativelor privind spațiile cu destinația de birou sau pentru activități colective ori de deservire ce pot fi utilizate de ministere, alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, de instituțiile publice din subordinea acestora, precum și de prefecturi. Aceasta întrucât, nu are relevanță cui aparține în drept imobilul sau în administrare a căre i instituții se afla acesta, angajatorul, ( în speță ord onatorii de credite terțiar și principal) are obligația de asigura salariatului (în speță reclamantului) condițiile corespunzătoare de muncă, prin alocarea unui spațiu/încăpere de lucru care să respecte normativele în domeniul securității și sănătății în muncă.

T \_\_\_\_\_ reține că, în lipsa unor dispoziții normative care să indice condițiile de lucru în cadrul instanțelor și parchetelor, devin aplicabile dispozițiile art. 2 din HG nr. 866/1996 pentru actualizarea normativelor privind spațiile cu destinația de birou sau pentru activități colective ori de deservire ce pot fi utilizate de ministere, alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, de instituțiile publice din subordinea acestora, precum și de prefecturi, care prevăd următoarele: „, Calculul suprafețelor folosite ca birouri, pe ansamblul instituției, se face în funcție de numărul de personal și de suprafața medie de 5 m<sup>2</sup>/persoană, iar în cazul posturilor care utilizează calculatoare sau planșete, de 6 m<sup>2</sup>/persoană”.

Nu numai că suprafața biroului este improprie pentru un număr de 12 procurori, dar acest spațiu nu poate fi dotat cu mobilierul necesar desfășurării activității pentru angajatul care utilizează echipamente cu ecran de vizualizare definit ca fiind un ecran de vizualizare grafic sau alfanumeric, indiferent de procedeul de afișare folosit , potrivit art. 4 lit. a din HG nr. 1028/2006

privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare, de transpunere a Directivei 1990/270 /CEE privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 156/1990 .

*Astfel, potrivit pct. 1 și 2 din Anexa la hotărârea de Guvern citată, „ Masa sau suprafața de lucru trebuie să aibă o suprafață puțin reflectantă, să aibă dimensiuni suficiente și să permită o amplasare flexibilă a ecranului, tastaturii, documentelor și echipamentului auxiliar. Suportul pentru documente trebuie să fie stabil și ușor de reglat și trebuie poziționat astfel încât să diminueze mișcările incomode ale capului și ochilor. Trebuie să existe spațiu suficient pentru a permite lucrătorilor o poziție confortabilă.*

*Scaunul de lucru trebuie să fie stabil și să asigure operatorului libertate de mișcare și o poziție confortabilă. Scaunul trebuie să poată fi reglat pe verticală. Scaunul trebuie să poată fi înclinat și reglat pe verticală. Un reazem pentru picioare trebuie pus la dispoziție celor care îl doresc.*

*Prin dimensiunile și amenajarea sa, postul de lucru trebuie să asigure utilizatorului un spațiu suficient, care să îi permită să își schimbe poziția și să varieze mișcările.”*

În lumina acestor norme, este evident că fiecare dintre procurorii care își desfășoară activitatea în cadrul biroului nr. 209, parter din \_\_\_\_\_-4, are alocat doar circa 1,6 mp, iar în acest spațiu de aproximativ 20 mp nu și-ar putea desfășura activitatea decât 3 procurori.

Spațiul foarte mic al biroului, impropriu pentru un număr atât de mare de procurori, face ca și dotările necesare desfășurării activității să fie improprii.

Art. 253 din Codul Muncii consacră obligația angajatorului de a despăgubi pe salariat, în situația în care salariatul a suferit fie un prejudiciu material, fie un prejudiciu moral.

Răspunderea angajatorului este cea a răspunderii contractuale reglementate în art. 1350 din Codul civil.

Așadar, pentru ca răspunderea angajatorului să fie antrenată trebuie îndeplinite următoarele condiții cumulative:

- salariatul să fii suferit un prejudiciu moral sau material;
- prejudiciu să fie cauzat din culpa angajatorului;
- prejudiciul să fii intervenit în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

Desfășurarea activității într-un astfel de mediu, nu numai că pune angajații într-o situație fizică neplăcută, prin aceea că trebuie să se re poziționeze ori de câte ori un coleg dorește să se deplaseze, fiind astfel perturbați în activitatea de moment, dar este în același timp cauzatoare de un prejudiciu fizic datorat mobilierului inadecvat, prin cauzarea unor afecțiuni musculo scheletale în zona lombară, afecțiuni încadrate în lista bolilor profesionale - Anexa 23 din HG nr. 1425/2006 Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 – Legea Securității și sănătății în muncă.

T \_\_\_\_\_ apreciază că nu este necesar ca reclamantul să dovedească instalarea unor asemenea afecțiuni (deși a prezentat un document medical din care rezultă că prezintă deja afecțiuni la nivelul coloanei vertebrale), având în vedere că obligația angajatorului de a asigura condițiile optime de lucru pentru angajații săi are drept scop tocmai prevenirea instalării unor astfel de afecțiuni, iar ignorarea și încălcarea prevederilor legale în domeniu, deși avea cunoștință încă din cursul anului 2015 despre situația biroului 209, fără a face dovada chiar și a faptului că a făcut minime demersuri pentru suplimentarea spațiului de lucru, conduce la concluzia că acestuia aparține culpa în producerea unui eventual prejudiciu moral sau material.

Din chiar conținutul acțiunii, T \_\_\_\_\_ reține că reclamantul și-a axat motivarea pe un prejudiciu moral suferit, iar din documentele întocmite de cei doi evaluatori de riscuri profesionale a rezultat că reclamantul este în permanentă supus unui disconfort psihic, stress, dar și unui pericol fizic prin înșirarea cablurilor pe podea existând riscul producerii de scurtcircuite electrice, electrocutări sau incendii, dar și risc biologic, prin infectarea cu microorganisme datorită depozitării dosarelor direct de podea și neschimbării filtrelor de aer condiționat.

Nu în ultimul rând, T \_\_\_\_\_ apreciază că desfășurarea activității de către un magistrat în astfel de condiții aduce atingere demnității umane și profesionale, prin aceea că în activitatea sa un procuror audiază învinuți și martori, iar procurorul trebuie să inspire autoritatea și puterea cu care a fost investit în funcție și în nici un caz să fie subestimat datorită condițiilor inumane în care lucrează.

Demnitatea umană, inclusiv cea privind relațiile de muncă, face parte din elementele de baza ale construcției drepturilor fundamentale ale omului, fiind garantată de art.1 alin.(3) din Constituția României.

Demnitatea în muncă a salariaților este un principiu fundamental, care alături de libertatea individuală constituie esența însăși a Convenției Europene a Drepturilor omului.

Subminarea puterii funcției sale ar putea avea repercusiuni și asupra actului de cercetare pe care îl întreprinde procurorul, iar per ansamblu poate fi afectat întreg actul de justiție, cu consecința pierderii încrederii cetățeanului în statul de drept.

Concluzionând și constatând că sunt întrunite condițiile răspunderii civile contractuale ale angajatorului, prevăzute de art. 253 din Codul Muncii, T \_\_\_\_\_ va admite acțiunea și va constata că pârâții au încălcat dispozițiile legale privitoare la condițiile de muncă ce trebuie asigurate personalului angajat.

Având în vedere că au fost afectate valori personale precum demnitatea umană și profesională care riscă să fie golită de substanța sa, această situație este suficientă pentru a da dreptul la plata unor despăgubiri.

În privința cuantificării prejudiciului, T \_\_\_\_\_ apreciază că suma de 400 eur/lunar solicitată de reclamant este acoperitoare pentru prejudiciul suferit, sumă care urmează a fi acordată pentru 3 ani anterior introducerii prezentei cereri de chemare în judecată, dar și pe viitor până la data asigurării efective a condițiilor de muncă conforme cu normativele prevăzute de reglementările în vigoare.

Sumele acordate se vor achita reclamantului în echivalentul în lei la cursul BNR la data plății.

**PENTRU ACESTE MOTIVE,**

**ÎN NUMELE LEGII,**

**HOTĂRĂȘTE:**

Respinge excepția de necompetență funcțională.

Respinge excepția de netimbrare.

Respinge excepția lipsei calității procesual pasive a pârâtului Parchetul de pe lângă T \_\_\_\_\_ București.

Respinge excepția lipsei calității procesual pasive a pârâtului Parchetul de pe lângă Î \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_ de Casație și Justiție.

Respinge excepția inadmisibilității.

Respinge excepția prematurității.

Admite acțiunea formulată de reclamantul D \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_ E \_\_\_\_\_, CNP xxxxxxxxxxxxxx, cu domiciliul în București, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, sector 4, în contradictoriu cu pârâții PARCHETUL DE PE LÂNGĂ Î \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_ DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE, cu sediul în București, \_\_\_\_\_, sector 5 și PARCHETUL DE PE LÂNGĂ T \_\_\_\_\_ BUCUREȘTI, cu sediul în București, \_\_\_\_\_-3, sector 3.

Constată că pârâții au încălcat dispozițiile legale privitoare la condițiile de muncă ce trebuie asigurate personalului angajat.

Obligă pârâții la plata către reclamant a sumei de 14.400 euro în echivalentul în lei la cursul BNR la data plății pentru perioada 15.01.xxxxxxxxxxxxxx19 reprezentând prejudiciu moral, precum și la plata sumei de 400 euro/lună în echivalentul în lei la cursul BNR la data plății reprezentând prejudiciu moral începând cu data de 15.01.2019 și până la data asigurării efective a condițiilor de muncă conforme cu normativele prevăzute de reglementările în vigoare.

Cu drept de apel in termen de 10 zile de la comunicare, care se va depune la T \_\_\_\_\_ Bucuresti – Sectia a VIII-a Conflicte de Munca si Asigurari Sociale.

Pronunțată prin punerea la dispoziția părților prin grefa instanței, astăzi, 8.05.2019.

**Președinte,**

D \_\_\_\_\_ N \_\_\_\_\_

**Asistent judiciar,**

I \_\_\_\_\_ D \_\_\_\_\_ N \_\_\_\_\_

**Asistent judiciar,**

A \_\_\_\_\_ M \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_

**Grefier,**

P \_\_\_\_\_ R \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_