Dosarul nr. 2-8178/2024

2-24066016-12-2-18062024

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

04 decembrie 2024 mun. Chişinău

Judecătoria Chișinău (sediul Centru)
în componenţa:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Victor Sîrbu
Grefier Valeria Căinăreanu
Cu participarea:
Avocatul reclamantului Laurenția Goreacii
Avocatul reclamantului Ion Dorogoi
Avocatul pârâtului Cristina Sultan

examinând în ședință publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de ***** către Firma „Tititi și C" SRL cu privire la anularea ordinului ***** din 01 aprilie 2024, restabilirea în funcție, încasarea compensației pentru eliberarea nelegitimă din serviciu și compensația suplimentară, -

c o n s t a t ă:

Argumentele participanților la proces:

La 17.06.2024, ***** prin intermediul avocatului stagiar Laurenția Goreacii, a depus acțiune în instanța de judecată către Firma „Tititi și C" SRL cu privire la anularea ordinului ***** din 01 aprilie 2024, restabilirea în funcție, încasarea compensației pentru eliberarea nelegitimă din serviciu și compensația suplimentară.

În motivarea acțiunii înaintate reclamanta a indicat că, Galina Timotin este asociat Firmei „TITITI și C" SRL, cu o cotă procentuală din capitalul social în mărime de 33.16 %. Asociat în cadrul Firmei „TITITI și C" SRL, Galina Timotin a devenit în anul 2010. În cadrul Firmei „TITITI și C" SRL, Galina Timotin a deținut funcția de Șef de depozit până la 01.04.2024.

Menționează că, la 01.04.2024, în timpul orelor de muncă, Galinei Timotin i-a fost adus la cunoștință Ordinul ***** din 01.04.2024 cu privire la eliberarea reclamantei din funcția de Șef de depozit al Firmei „TITITI și C" SRL. Accesul pe teritoriul companiei fiindu-i interzis din 01.04.2024, până în prezent.

Ulterior, la 25.04.2024, a expediat în adresa Firmei „TITITI și C" SRL cerere prin care a solicitat: a pune la dispoziție pe suport de hârtie, precum și în format electronic

(scanat) la adresa de e-mail: contractul individual de muncă încheiat între „TITITI și C” S.R.L. și Galina Timotin; ordinul de angajare a lui Galina Timotin în funcția de Șef de depozit; să eliberați Ordinul angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă în care se menționează articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege privind concedierea Galinei Timotin din funcția de Șef de depozit.

Atrage atenția că, cererea a fost întocmită conform prevederilor Codului Muncii al Republicii Moldova, art. 56 alin. (3) Codul Muncii, contractul individual de muncă se semnează de către părți: fie cu semnătură olografă - în două exemplare, dintre care un exemplar se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator.

Potrivit art. 58 alin. (1) Codul muncii, perfectarea contractului individual de muncă se aduce la cunoștință prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului.

Totodată, potrivit art. 81 alin. (3) Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

În acest context, aduce la cunoștință că salariatei nu i-a fost înmânat nici până în prezent contractul individual de muncă, respectiv, clauzele cu privire la funcția pe care reclamanta a deținut-o în cadrul „TITITI și C” S.R.L. nu sunt determinate.

Astfel, în ordinul angajatorului, la caz ordinul ***** din 01.04.2024, urma a fi indicat articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege care să reprezinte temeiul concedierii Galinei Timotin din funcția de șef de depozit. Însă, compania „TITITI și C” S.R.L., fără a se conduce de prevederile legale, a emis un ordin de concediere care nu corespunde rigorilor legislative și este neîntemeiat, respectiv, Galina Timotin a fost înlăturată din funcția pe care o deține în mod ilegal. Temeiurile pentru concedierea angajatului sunt prevăzute la art. 86 Codul muncii, însă niciunul dintre temeiurile prevăzute de articolul menționat nu este indicat în Ordinul ***** din 01.04.2024. În lipsa temeiului, ordinul dat nu prezintă un act legal, pentru că de fapt acesta nici nu este motivat din punct de vedere juridic cu privire la motivele concedierii reclamantei din funcția de șef de depozit.

Mai mult ca atât partea reclamantă indică, ordinul cu privire la concediere se emite de către angajator. Potrivit Ordinului ***** din 01.04.2024, angajator este Firma „TITITI și C” S.R.L., aceasta fiind reprezentată de directorul Tanas Vasile, însă, conform Extrasului din Registrul de Stat al Persoanelor Juridice ***** din 02.04.2024, administrator al companiei este Tanas Pavel. Potrivit art. 69 al Legii privind societățile cu răspundere limitată nr. 135 din 14.06.2007, societatea trebuie să aibă unul sau mai mulți administratori, care administrează societatea și o reprezintă.

Totodată atrage atenția că, conform art. 177 Cod civil, (1) Persoana juridică își exercită, de la data constituirii, drepturile și își execută obligațiile prin administrator.

Persoana juridică poate avea unul sau mai mulți administratori.

Astfel, Firma „TITITI și C” S.R.L. își exercită drepturile și își execută obligațiile prin administrator, care conform extrasului este Tanas Pavel și nu Tanas Vasile. Respectiv, Ordinul ***** din 01.04.2024 a fost emis și semnat din numele Firmei „TITITI și C” S.R.L. de o persoană neîmputernicită să execute obligațiile companiei. Din argumentele enumerate supra și circumstanțele de fapt, concluzionează că reclamanta Galina Timotin a fost concediată nelegitim din serviciu.

În argumentarea cererii partea reclamantă face trimitere la prevederile art. 90 Codul muncii, răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.); compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținîndu-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului. În locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu - instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin. (2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Susține că, reclamanta este în drept să solicite pentru eliberarea nelegitimă din serviciu o despăgubire pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă în mărime de 2 salarii medii lunare, care constituie suma de 25 297 lei, luând în considerare că lunar Galina Timotin avea salariul de 12 648,33 lei, iar reclamanta nu a primit salariul pentru luna aprilie și mai. Totodată, conform art. 90 alin. (4) Codul Muncii, reclamanta poate solicita o compensație suplimentară, care nu poate fi mai mică decât 3 salarii medii lunare ale salariatului.

În acest context, aduce la cunoștință că reclamanta deține funcția de șef de depozit la Firma „TITIT1 și C” S.R.L. din anul 1998, ceea ce formează 26 de ani de activitate în cadrul companiei, iar acest fapt o îndreptățește să solicite o compensație suplimentară în mărime a 12 salarii medii lunare, adică suma de 151 780 lei.

Astfel, potrivit art. 89 Codul muncii, Restabilirea la locul de muncă (1) Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărâre a instanței de judecată.

În speță se indică că, reclamanta a fost concediată nelegitim, respectiv are dreptul să fie restabilită la locul de muncă, mai exact, Galina Timotin să fie restabilită în funcția de șef de depozit la Firma „TITITI și C” S.R.L.

Solicită partea reclamantă *****:

- a anula Ordinul ***** din 01.04.2024 emis de Firma „TITITI și C” S.R.L., privind concedierea lui ***** din funcția de șef de depozit;

- a restabili reclamanta - Galina Timotin în funcția de șef de depozit la Firma „TITITI și C” S.R.L., IDNO;

- a încasa de la Firma „TITITI și C” S.R.L., compensația pentru eliberarea nelegitimă din serviciu în mărime de 25 297 lei;

- a încasa de la Firma „TITITI și C” S.R.L., compensația suplimentară în mărime de 151 780 lei.

Referință pe marginea acțiunii nu a fost depusă.

Reclamanta Galina Timotin, în ședință de judecată nu s-a prezentat, fiind înștiințată despre derularea procesului. Astfel, ținând cont de faptul că părțile neprezente în ședință de judecată au fost citate despre examinarea cauzei, instanța de judecată a dispus examinarea cauzei în lipsa acesteia.

În ședința de judecată reprezentanții reclamantei, Galina Timotin, avocatul Laurenția Goreacii, în baza mandatului seria MAS, nr. 090574 din 14.06.2024 și avocatul Ion Dorogoi, în baza mandatului seria MAS, nr. 090574 din 14.06.2024a susținut integral acțiunea și a solicitat admiterea pretențiilor conform motivelor de fapt și de drept invocate.

În ședința de judecată reprezentantul pârâtului Firma „Tititi și C” SRL Cristina Sultan, în baza mandatului seria MA, nr. 2002907 din 07.11.2024, a solicitat respingerea cererii de chemare.

Aprecierea instanţei de judecată:

Audiind participanții, studiind materialele dosarului, apreciind în conformitate cu art. 130 Cod de procedură civilă probele administrate, judecătorul ajunge la concluzia că cererea de chemare în judecată depusă de ***** către Firma „Tititi și C” SRL cu privire la anularea ordinului ***** din 01 aprilie 2024, restabilirea în funcție, încasarea compensației pentru eliberarea nelegitimă din serviciu și compensația suplimentară.

Conform prevederilor art. 118 alin.(1),(3) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a cauzei sânt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

În conformitate cu art. 121 Cod de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.

Conform art. 130 alin.(1-3) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multi aspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi

interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficiența pentru soluționarea cauzei.

La examinarea cererii de chemare în judecată, judecătorul reține următoarele circumstanțe de fapt.

Potrivit contractului individual de muncă ***** din 01.08.2012, se atestă că între SRL „TiTiTi și C”, și *****, s-a încheiat un contract de muncă în conformitate cu prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii. Salariatul este angajat în funcția de șef de depozit, cu un regim de muncă normal de 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână. Contractul are o durată nedeterminată, iar salariul de bază este stabilit la 1300 lei.

Potrivit ordinului ***** din 01.04.2024, Firma „Tititi și C” SRL a dispus în legătură cu starea economică complicată, cauzată de scăderea drastică a volumului de producere și ca consecință micșorarea nivelului de ocupație a personalului din diferite subdiviziuni s-a decis de a elibera din funcția de șef deposit pensionara ***** din 01.04.24.

Prin ordinul nr. 46 din 05.04.2024, Firma „TiTiTi și C” SRL a dispus completarea Ordinului ***** din 01.04.2024, indicând temeiul juridic al încetării contractului individual de muncă al dnei *****, respectiv art. 86 alin. (1) lit. y¹) și art. 184 lit. c) din Codul muncii, din motivul deținerii statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

Prin scrisoarea nr. 8 din 11.04.2024, Firma „Tititi și C” SRL, a notificat pe Galina Timotin cu privire la desfacerea contractului individual de muncă, invocând statutul de pensionar pentru limită de vârstă, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y) din Codul muncii. S-a indicat că, prin Ordinul ***** din 01.04.2024, angajatorul a decis încetarea raporturilor de muncă din motive economice, completate ulterior prin ordinul nr. 46 din 05.04.2024.

Conform art. 58 Codul muncii,

(1) Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă. Contractul individual de muncă încheiat pînă la data intrării în vigoare a prezentului cod poate fi perfectat în formă scrisă numai cu acordul părţilor. Propunerea angajatorului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului. Propunerea salariatului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoştinţa angajatorului prin depunerea şi înregistrarea cererii lui scrise. Refuzul motivat al uneia dintre părţi privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se comunică celeilalte părţi prin răspunsul său scris în decurs de 5 zile lucrătoare.

(2) Contractul individual de muncă îşi produce efectele din ziua semnării, dacă contractul nu prevede altfel.

(3) În cazul în care contractul individual de muncă nu a fost perfectat în formă scrisă, acesta este considerat a fi încheiat pe o durată nedeterminată şi îşi produce efectele din ziua în care salariatul a fost admis la muncă de către angajator sau de către o altă persoană cu funcţie de răspundere din unitate , abilitată cu angajarea personalului. Dacă

salariatul dovedeşte faptul admiterii la muncă, perfectarea contractului individual de muncă în forma scrisă va fi efectuată de angajator ulterior, în mod obligatoriu.

(4) În cazul angajării fără respectarea formei scrise corespunzătoare, angajatorul este obligat, de asemenea, în baza procesului-verbal de control al inspectorului de muncă, să perfecteze contractul individual de muncă conform prevederilor prezentului cod.

Conform art. 81 Codul muncii,

(1) Contractul individual de muncă poate înceta:

a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310);

a[1]) prin acordul scris al părţilor (art. 82[1]);

b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).

(2) În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.

(3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

Conform art. 86 Codul muncii,

(1) Concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive:

a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2));

b) lichidarea unităţii sau încetarea activităţii angajatorului persoană fizică;

c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;

d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcţiei deţinute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, conform documentului medical (certificat/adeverință/act etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă;

e) constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală. Concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite prin convenția colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern al unității, dacă acesta este elaborat și aprobat de angajator, în conformitate cu dispozițiile generale stabilite de prezenta lege, cu condiția că angajatorul a dat salariatului instrucțiuni corespunzătoare, a transmis un avertisment în scris și a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătățire;

f) schimbarea proprietarului unităţii (în privinţa conducătorului unităţii, a adjuncţilor săi, a contabilului-şef);

g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar;

h) absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi;

i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k);

j) săvîrșirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, stabilită prin hotărîrea instanţei de judecată sau prin actul organului de competenţa căruia ţine aplicarea sancţiunilor contravenționale;

k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acţiuni culpabile, dacă aceste acţiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv;

k[1]) încălcarea obligației prevăzute la art. 7 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrităţii instituţionale;

l) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituţiei de învăţământ de către un cadru didactic (art.301);

m) comiterea de către salariatul care îndeplineşte funcţii educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcţia deţinută;

n) aplicarea, chiar şi o singură dată, de către un cadru didactic a violenţei fizice sau psihice faţă de discipoli (art.301);

o) semnarea de către conducătorul unităţii (filialei, subdiviziunii), de către adjuncţii săi sau de către contabilul-şef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unităţii;

p) încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligațiilor de muncă;

r) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art.57 alin.(1)), fapt confirmat în modul stabilit;

s) încheierea, vizînd salariaţii ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcţia respectivă ca

u) transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat şi al ambilor angajatori;

v) refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unităţii sau reorganizarea acesteia, precum şi a transferării unităţii în subordinea unui alt organ;

x) refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical (art.74 alin.(2));

y) refuzului salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu mutarea unităţii în această localitate (art.74 alin.(1)); precum şi

y[1]) deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă;

z) pentru alte motive prevăzute de prezentul cod şi de alte acte legislative.

Notă. Persoanele concediate în temeiul lit. y^1) pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55 lit. f).

(2) Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii.

Conform art. 89 Codul muncii,

(1) Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanţei de judecată.

(2) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

(3) Imediat după pronunțarea hotărîrii instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

Conform art. 90 Codul muncii,

(1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:

a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu;

b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.);

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

(3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

(4) În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu - instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Conform art. 184 Codul muncii,

(1) Angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenţia sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene:

a) cu 2 luni înainte – în caz de concediere în legătură cu lichidarea unităţii sau încetarea activităţii angajatorului persoană fizică, reducerea numărului sau a statelor de personal la unitate (art.86 alin.(1) lit.b) şi c));

b) cu o lună înainte – în caz de concediere în legătură cu constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală, conform procedurii de evaluare implementate de către angajator în temeiul art. 86 alin. (1) lit. e);

c) cu 14 zile calendaristice înainte – în caz de concediere din motivul deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă (art. 86 alin. (1) lit. y^1) și art. 301 alin. (1) lit. c)).

(2) În perioadele prevăzute la alin.(1), salariatului i se acordă cel puţin o zi lucrătoare pe săptămînă, cu menţinerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă.

(3) La încetarea contractului individual de muncă ca urmare a încălcării de către salariat a obligaţiilor sale de muncă (art.86 alin.(1) lit.g)-k), m), o)-r)), preavizarea nu este obligatorie.

Conform art. 177 Cod civil,

(1) Persoana juridică își exercită, de la data constituirii, drepturile și își execută obligațiile prin administrator. Persoana juridică poate avea unul sau mai mulți administratori.

În speță, obiectul cazuei îl constituie anularea ordinului de concediere a reclamantei ***** din funcția de șef de depozit la Firma „Tititi și C” SRL, restabilirea acesteia în funcție, precum și încasarea compensațiilor pentru eliberarea din serviciu și a compensației suplimentare.

La caz, instanța reține că, prin ordinul ***** din 01.04.2024, angajatorul Firma „TiTiTi și C” SRL, a dispus încetarea raporturilor de muncă cu reclamanta, invocând starea economică dificilă a unității și reducerea numărului de personal. Ulterior, prin Ordinul nr. 46 din 05.04.2024, angajatorul a completat actul inițial, indicând explicit temeiurile legale pentru concediere, conform art. 86 alin. (1) lit. y^1) și art. 184 lit. c) din Codul Muncii, și anume statutul reclamantei de pensionar pentru limită de vârstă.

Potrivit art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul Muncii, angajatorul are dreptul de a înceta raporturile de muncă din inițiativa sa, în cazul în care salariatul deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Această prevedere oferă angajatorului posibilitatea de a considera statutul de pensionar drept temei legitim pentru concediere, în condițiile unei reorganizări interne sau reduceri de personal. În completarea acestui temei, art. 184 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii reglementează obligația angajatorului de a preaviza salariatul cu cel puțin 14 zile calendaristice înainte de încetarea raporturilor de muncă, prevedere respectată de către angajator în prezenta cauză.

Instanța reține că, reclamanta a fost informată despre decizia angajatorului prin scrisoarea din 11.04.2024, în care i-au fost aduse la cunoștință atât temeiurile legale ale încetării contractului de muncă, cât și detalii despre procedura aplicată, inclusiv obligația sa de a preda documentele și materialele de lucru înainte de data încetării raporturilor de muncă, respectiv 30.04.2024. În acest sens, angajatorul a demonstrat că a acționat în conformitate cu cerințele legale privind notificarea și completarea ordinului de concediere.

De asemenea, instanța subliniază că reclamanta deținea statutul de pensionar pentru limită de vârstă, conform probelor administrate, iar acest aspect, alături de motivele economice invocate, justifică măsura luată de angajator. În context, ordinul nr. 46 din 05.04.2024 a rectificat orice eventuală omisiune din ordinul ***** din 01.04.2024, asigurând conformitatea acestuia cu rigorile legale.

În concluzie, instanța constată că angajatorul a emis ordinul de concediere cu respectarea cerințelor de formă și fond prevăzute de legislația în vigoare. Statutul de pensionar al reclamantei, invocat ca temei juridic pentru încetarea raporturilor de muncă, reprezintă un motiv legitim, conform Codului Muncii. Prin urmare, cererea de chemare în judecată formulată de *****, având ca obiect anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și acordarea de compensații, urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

Cu privire la argumentul părții reclamante privind lipsa menționării temeiului juridic în Ordinul ***** din 01.04.2024 și ilegalitatea a acestuia, instanța reține următoarele.

Potrivit prevederilor art. 81 alin. (3) din Codul Muncii, încetarea contractului individual de muncă trebuie să fie formalizată prin ordinul angajatorului, care să indice articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege ce constituie temeiul concedierii. În speță, deși ordinul ***** din 01.04.2024 nu a inclus inițial toate detaliile necesare în ceea ce privește temeiul juridic al concedierii, angajatorul a remediat această omisiune prin emiterea ordinului nr. 46 din 05.04.2024. Astfel, în ordinul de completare, s-a indicat expres că încetarea raporturilor de muncă ale reclamantei a avut loc în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) și art. 184 lit. c) din Codul Muncii, invocându-se statutul de pensionar pentru limită de vârstă și respectarea termenului de preaviz de 14 zile.

Astfel, completarea ulterioară a ordinului ***** din 01.04.2024 prin ordinul nr. 46 din 05.04.2024, s-a asigurat conformitatea actului cu cerințele legale. Codul Muncii nu prevede că o astfel de completare ar invalida în mod automat efectele deciziei de concediere.

De asemenea, instanța constată că reclamanta a fost notificată cu privire la decizia de încetare a raporturilor de muncă prin scrisoarea nr. 8 din 11.04.2024, iar termenul de preaviz prevăzut de lege a fost respectat. Menționarea temeiului juridic al concedierii a fost astfel adusă la cunoștința reclamantei într-un termen rezonabil, în conformitate cu art. 81 alin. (3) și art. 184 din Codul Muncii.

În ceea ce privește pretinsa ilegalitate a ordinului ***** din 01.04.2024, instanța subliniază că lipsa inițială a temeiului juridic explicit nu poate fi considerată un viciu esențial care să atragă anularea actului, având în vedere remedierea acesteia prin

completarea ulterioară și lipsa oricărui prejudiciu demonstrat de reclamantă.

Prin urmare, instanța respinge acest argument al reclamantei, constatând că decizia de concediere a fost emisă cu respectarea prevederilor legale, iar actele de dispoziție emise de angajator au fost ulterior corectate și conforme cu rigorile legale.

Cu privire la argumentul părții reclamante conform căruia Ordinul ***** din 01.04.2024 a fost emis și semnat de o persoană neîmputernicită, respectiv Tanas Vasile, și că aceasta ar conduce la concluzia unei concedieri ilegale, instanța reține următoarele. Potrivit art. 69 din Legea privind societățile cu răspundere limitată nr. 135/2007 și art. 177 alin. (1) din Codul Civil, persoana juridică își exercită drepturile și își execută obligațiile prin administratorul său. În prezenta cauză, conform extrasului din Registrul de stat al persoanelor juridice, administrator al Firmei „TiTiTi și C" S.R.L. este Tanas Pavel. Totuși, directorul-adjunct Tanas Vasile, a fost învestit cu atribuții delegate de administrator, inclusiv cele referitoare la emiterea actelor privind personalul.

În conformitate cu prevederile art. art. 238-241 Cod de procedură civilă, instanţa de judecată, -

H O T Ă R Ă Ş T E :

Cererea de chemare în judecată depusă de ***** către Firma „Tititi și C" SRL cu privire la anularea Ordinului ***** din 01.04.2024 emis de Firma „Tititi şi C" SRL privind concedierea lui ***** din funcţia de şef de depozit; restabilirea reclamantei - Galina Timotin în funcţia de şef de depozit la Firma „Tititi şi C" SRL; încasarea de la Firma „Tititi şi C" SRL a compensaţiei pentru eliberarea nelegitimă din serviciu în mărime de 25 297 lei; și încasarea de la Firma „Tititi şi C" SRL a compensaţiei suplimentară în mărime de 151 780 lei - se respinge ca neîntemeiată.

Hotărârea este cu drept de atac în ordine de apel în Curtea de Apel ***** în termen de 30 zile, prin intermediul Judecătoriei *****, sediul Centru, de la data pronunţării dispozitivului hotărârii.

Preşedintele şedinţei,
judecător **Victor Sîrbu**