

solicitând instanței ca prin hotărârea ce se va pronunța să dispună anularea deciziei nr. 239/11.06.2019 de încetare a contractului său individual de muncă.

În motivarea cererii, reclamanta a arătat că decizia contestată este nelegală, pârâta fiind vinovată de abuz de putere și de încălcarea dreptului la muncă.

Pentru dovedirea cererii, reclamanta a depus la dosar înscrisuri: decizia nr. 239/11.06.2019 de încetare a contractului individual de muncă, notificare emisă de pârâta la încetarea perioadei de probă, contractul individual de muncă încheiat cu pârâta.

În apărare, pârâta a formulat întâmpinare prin care a invocat excepția tardivității formulării contestației, arătând că decizia de încetare a contractului individual de muncă, emisă la data de 11.06.2019, a fost comunicată reclamantei la data de 13.06.2019, fiind recepționată de tatăl acesteia, care a și semnat dovada de primire. Astfel, față de data de 10.11.2020, a înregistrării contestației pe rolul instanței, a fost depășit termenul de 45 de zile prevăzut de art. 211 din Legea nr. 62/2011.

Pe fondul cauzei, pârâta a învederat că prin contractul individual de muncă încheiat cu reclamanta a fost prevăzută o clauză legată de perioada de probă de 90 de zile calendaristice, în timpul sau la sfârșitul căreia raportul de muncă putea înceta printr-o notificare scrisă, conform Codului muncii. În aceste împrejurări, la data de 11.06.2019 a fost emisă notificarea nr. 238, prin care reclamanta era înștiințată cu privire la încetarea raporturilor de muncă în temeiul art. 31 alin.3 Codul muncii, fără preaviz. La aceeași dată a fost emisă și decizia nr. 239, document formal prin care se dispunea încetarea contractului individual de muncă, necesar pentru a se opera în REVISAL.

A mai precizat pârâta că încetarea contractului individual de muncă a avut loc în perioada de probă, iar reclamanta nu a adus vreo critică concretă față de această măsură, limitându-se la a susține nelegalitatea ei.

Pentru dovedirea celor susținute, pârâta a depus la dosar înscrisuri: contractul individual de muncă încheiat cu reclamanta, adeverința nr. 240/11.06.2019 privind perioada lucrată de reclamantă, dovada comunicării deciziei de încetare a raporturilor de muncă.

În temeiul art. 248 alin.1 C.proc.civ., va fi analizată cu prioritate excepția tardivității formulării contestației, cu privire la care se rețin următoarele:

Potrivit art. 268 alin.1 lit. a Codul muncii, decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă poate fi formulată în termen de 30 de zile de la comunicare. Același termen a fost reglementat de art. 252 alin.5 Codul muncii și în ceea ce privește contestarea deciziei de sancționare disciplinară.

Prin art. 211 alin.1 lit. a din Legea nr. 62/2011, s-a prevăzut că măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, pot fi contestate în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă.

În condițiile în care art. 268 alin. 1 lit.a Codul muncii și art. 211 alin.1 lit.a din Legea 62/2011 reglementează termene diferite de formulare a aceluiași categorii de contestații, prin raportare doar la succesiunea în timp a celor două acte normative de forță juridică egală, doctrina și jurisprudența au apreciat că textul din Legea nr. 62/2011 abrogă implicit dispozițiile similare din Codul muncii.

Pronunțată astăzi, 13.01.2021, prin punerea soluției la dispoziția părților de către grefa instanței.

PREȘEDINTE,

A_____ C_____

ASISTENȚI JUDICIARI

A_____ B_____

R_____ G_____

GREFIER,

M_____ J_____