

Acordul de încetare poate obliga la plata despagubirilor privind formarea profesionala?

Angajații pot fi obligați la plata despagubirilor aferente cursurilor de formare profesionala daca raportul lor de munca a încetat prin acordul părților, atât timp cât salariatul și angajatorul au încheiat un act adițional referitor la formarea profesionala în care se prevede ca încetarea raportului de munca prin acordul părților conduce la obligația plății de despagubiri.

Pe de alta parte, atât timp cât între părți nu s-a încheiat un astfel de act adițional ori actul adițional nu conține o astfel de prevedere, majoritatea instanțelor decid în favoarea salariaților, considerând ca acordul de încetare nu poate fi interpretat ca inițiativa a salariatului de a înceta raportul de munca și, implicit, nu sunt obligați la plata despagubirilor.

Potrivit prevederilor legale în vigoare, formarea profesionala poate avea loc atât din inițiativa angajatorului, cât și din inițiativa salariatului. Atunci când formarea profesionala se desfașoara din inițiativa angajatorului, cheltuielile ocazionate de participarea salariatului la cursurile sau stagiile de formare profesionala sunt suportate de catre angajator.

Totuși, angajatorul și salariatul se bucura de posibilitatea de a înceta contractul individual de munca oricând, cu respectarea prevederilor legale, fapt ce ar putea conduce la eventuale situații inechitabile pentru aceștia în contextul participării salariaților la cursurile de formare profesionala.

În conformitate cu art. 198 din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, salariatul care a beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesionala la cererea angajatorului nu poate avea inițiativa încetării contractului individual de munca pentru o perioada stabilita prin act adițional la contractul individual de munca. Nerespectarea de catre salariat a acestei prevederi determina obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesionala, proportional cu perioada nelucrata din perioada stabilita conform actului adițional.

În mod firesc, “inițiativa” salariatului de încetare a contractului individual de munca se interpreteaza, în primul rând, ca fiind demisia. Așadar, salariatul își poate depune demisia în perioada stabilita prin actul adițional la contractul individual de munca încheiat pentru formarea profesionala, însa va fi obligat la plata cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesionala, proportional cu perioada nelucrata anterior menționata.

Totuși, intervine întrebarea: ce se întâmpla în situația în care raportul de munca înceteaza prin acordul părților în perioada stabilita prin actul adițional privind formarea profesionala? Se poate considera acordul salariatului de a înceta raportul de munca ca fiind “inițiativa” sa, în sensul dat de Codul Muncii? Va fi salariatul obligat la plata despagubirilor, similar situației în care a depus cererea de demisie?

Întrucât legislația în vigoare nu prevede o norma expresa privind o astfel de situație, ne întoarcem atenția catre jurisprudența în materie, în special asupra hotărârilor judecatorești ramase definitive în apel.

Ce arata jurisprudența

Instanțele de judecata au apreciat ca este necesara plata despagubirilor de catre salariat ca urmare a încetării contractului individual de munca prin acordul părților, însa doar în anumite condiții.

În opinia majoritara, salariatul este obligat sa plateasca despagubirile aferente cursurilor de formare profesionala proportional cu perioada efectiv nelucrata atât timp cât între salariat și angajator s-a încheiat în prealabil un act

adițional referitor la cursurile de formare profesională în care se precizează cazurile în care salariatul este obligat la despăgubiri, inclusiv prin acordul părților. Instanțele au considerat că prevederi din actele adiționale precum “Despăgubirea materială [...] este datorată din momentul comunicării deciziei de încetare (inclusiv demisia) a contractului individual de muncă”, “încetare a contractului individual de muncă pentru motive disciplinare, demisie, acordul părților solicitat de salariat” ca fiind suficiente pentru a obliga salariatul la plata despăgubirilor.

Totuși, din analizarea jurisprudenței rezultă că, în situația în care, deși salariatul a urmat cursuri de formare profesională, între părți nu s-a încheiat un act adițional în acest sens sau un astfel de act nu prevede cazurile în care salariatul este obligat la despăgubiri, atunci salariatul nu este obligat la plata despăgubirilor mai sus menționate dacă raportul de muncă încetează prin acordul părților.

Instanțele de judecată au opinat că, într-un astfel de scenariu, prin sintagma “inițiativa” salariatului se înțelege actul demisiei sale, iar nu și eventuala propunere făcută de salariat angajatorului de a înceta contractul de muncă prin acordul părților. Instanțele au considerat că raționamentul obligării la plata despăgubirilor se fondează pe culpa contractuală, pe când acordul de încetare exclude orice astfel de culpa. De asemenea, au considerat că “inițiativa” se referă la un act unilateral de voință al angajatului în sensul încetării raporturilor de muncă, care nu îmbracă decât forma demisiei, nu și a acordului.

Formarea profesională reprezintă unul dintre elementele de bază necesare pentru profitabilitatea unei societăți, deoarece salariații pot fi mai eficienți, mai productivi, când au numeroase cunoștințe referitoare la modalitatea de îndeplinire a atribuțiilor specifice postului pe care îl ocupă. În același timp, formarea profesională este benefică și pentru salariați în mod direct, întrucât le facilitează activitatea de zi cu zi și promovarea în carieră.