Acordul de încetare poate obliga la plata despăgubirilor privind formarea profesională?

Autor: Cosmina Sima, Avocat colaborator, D&B David și Baias SCA

Angajații pot fi obligați la plata despăgubirilor aferente cursurilor de formare profesională dacă raportul lor de muncă a încetat prin acordul părților, atât timp cât salariatul și angajatorul au încheiat un act adițional referitor la formarea profesională în care se prevede că încetarea raportului de muncă prin acordul părților conduce la obligația plății de despăgubiri.

Pe de altă 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 că acordul de încetare nu poate fi interpretat ca inițiativă a salariatului de a înceta raportul de muncă și, implicit, nu sunt obligați la plata despăgubirilor.

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

Totuși, angajatorul și salariatul se bucură de posibilitatea de a înceta contractul individual de muncă oricând, cu respectarea prevederilor legale, fapt ce ar putea conduce la

eventuale situații inechitabile pentru aceștia în contextul participării salariaților la cursurile de formare profesională.

În conformitate cu art. 198 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, salariatul care a beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională la cererea angajatorului nu poate avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adiţional la contractul individual de muncă. Nerespectarea de către salariat a acestei prevederi determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporţional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adiţional.

În mod firesc, „inițiativa” salariatului de încetare a contractului individual de muncă se interpretează, în primul rând, ca fiind demisia. Așadar, salariatul își poate depune demisia în perioada stabilită prin actul adițional la contractul individual de muncă încheiat pentru formarea profesională, însă va fi obligat la plata cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporţional cu perioada nelucrată anterior menționată.

Totuși, intervine întrebarea: ce se întâmplă în situația în care raportul de muncă încetează prin acordul părților în perioada stabilită prin actul adițional privind formarea profesională? Se poate considera acordul salariatului de a înceta raportul de muncă ca fiind „inițiativa” sa, în sensul dat de Codul Muncii? Va fi salariatul obligat la plata despăgubirilor, similar situației în care a depus cererea de demisie?

Întrucât legislația în vigoare nu prevede o normă expresă privind o astfel de situație, ne întoarcem atenția către jurisprudența în materie, în special asupra hotărârilor judecătorești rămase definitive în apel.

Ce arată jurisprudența

Instanțele de judecată au apreciat că este necesară plata despăgubirilor de către salariat ca urmare a încetării contractului individual de muncă prin acordul părților, însă doar în anumite condiții.

În opinia majoritară, salariatul este obligat să plătească despăgubirile aferente cursurilor de formare profesională proporțional cu perioada efectiv nelucrată 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 despagubirilor.

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 culpă. De asemenea, au considerat că „inițiativa” se referă

la un actul 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.