

Formarea profesionala in lumina Legii nr. 40/2011

2 August 2011 - Teodora STOIAN

1,913 citiri

Competența profesională a devenit fără îndoială o valoare esențială în relațiile de muncă odată cu modificarea Codului muncii prin Legea nr. 40/2011. Însă deși au fost îndelung discutate aspectele privind evaluarea competențelor profesionale ale salariaților, toate analizele au evitat să trateze principalul motiv care duce la salariați neperformanți, respectiv lipsa unor programe coerente și eficiente de formarea profesională implementate de angajator la nivelul unității.

Obligația angajatorului de a asigura formarea profesională a salariaților
Angajatorul are obligația, conform art. 190 din Codul muncii, de a asigura participarea tuturor salariaților la cursuri de formare profesională: cel puțin o dată la 2 ani dacă are cel puțin 21 de salariați și cel puțin o dată la 3 ani, dacă are sub 21 de salariați. Cheltuielile cu participarea la aceste programe de formare profesională trebuie suportate de către angajator.

În practică, această obligație a fost în cele mai multe cazuri neglijată de angajator sau îndeplinită necorespunzător, strict formal. Aceasta a dus pe termen mediu și lung la efecte negative nu numai asupra adaptării salariatului la cerințele postului și scăderea performanțelor profesionale ale acestuia, ci au afectat rentabilitatea întregii afaceri.

Formarea profesională – modificări aduse de Legea nr. 40/2011 Codului Muncii

Modificările Codului muncii aduse de Legea nr. 40/2011 au vizat eliminarea acestor practici și promovarea competenței și performanței profesionale a salariaților, simplificând prevederile privind formarea profesională din inițiativa angajatorului. **Modificări importante** au intervenit în legătură cu: scoaterea din activitate a salariatului, acordarea drepturilor salariale, suspendarea contractului individual de muncă și obligațiile salariatului ulterior participării la cursurile de formare profesională.

Noua reglementare **elimină** complet prevederile privind **scoaterea parțială sau integrală din activitate a salariatului care participă la cursurile de formare profesională**. Perioada din durata zilnică a timpului normal de lucru pe care salariatul o petrece participând la cursurile de formare profesională, fără a fi efectiv la locul de muncă – va fi asimilată, prin efectul legii, prestării muncii efective de către salariat indiferent de durata acesteia.

În aceste condiții pe perioada participării salariatului la cursurile de formare profesională, indiferent de ponderea acestei perioade în durata timpului normal de lucru

Formarea profesionala in lumina Legii nr. 40/2011

2 August 2011 - Teodora STOIAN

1,913 citiri

Competența profesională a devenit fără îndoială o valoare esențială în relațiile de muncă odată cu modificarea Codului muncii prin Legea nr. 40/2011. Însă deși au fost îndelung discutate aspectele privind evaluarea competențelor profesionale ale salariaților, toate analizele au evitat să trateze principalul motiv care duce la salariați neperformanți, respectiv lipsa unor programe coerente și eficiente de formarea profesională implementate de angajator la nivelul unității.

Obligația angajatorului de a asigura formarea profesională a salariaților
Angajatorul are obligația, conform art. 190 din Codul muncii, de a asigura participarea tuturor salariaților la cursuri de formare profesională: cel puțin o dată la 2 ani dacă are cel puțin 21 de salariați și cel puțin o dată la 3 ani, dacă are sub 21 de salariați. Cheltuielile cu participarea la aceste programe de formare profesională trebuie suportate de către angajator.

În practică, această obligație a fost în cele mai multe cazuri neglijată de angajator sau îndeplinită necorespunzător, strict formal. Aceasta a dus pe termen mediu și lung la efecte negative nu numai asupra adaptării salariatului la cerințele postului și scăderea performanțelor profesionale ale acestuia, ci au afectat rentabilitatea întregii afaceri.

Formarea profesională – modificări aduse de Legea nr. 40/2011 Codului Muncii

Modificările Codului muncii aduse de Legea nr. 40/2011 au vizat eliminarea acestor practici și promovarea competenței și performanței profesionale a salariaților, simplificând prevederile privind formarea profesională din inițiativa angajatorului. **Modificări importante** au intervenit în legătură cu: scoaterea din activitate a salariatului, acordarea drepturilor salariale, suspendarea contractului individual de muncă și obligațiile salariatului ulterior participării la cursurile de formare profesională.

Noua reglementare **elimină** complet prevederile privind **scoaterea parțială sau integrală din activitate a salariatului care participă la cursurile de formare profesională**. Perioada din durata zilnică a timpului normal de lucru pe care salariatul o petrece participând la cursurile de formare profesională, fără a fi efectiv la locul de muncă – va fi asimilată, prin efectul legii, prestării muncii efective de către salariat indiferent de durata acesteia.

În aceste condiții pe perioada participării salariatului la cursurile de formare profesională, indiferent de ponderea acestei perioade în durata timpului normal de lucru

Cursuri de formare profesională

al salariatului, **contractul acestuia nu va mai fi suspendat** producându-și toate efectele juridice. Noua reglementare nu mai prevede suspendarea contractului individual de muncă al salariatului pe perioada participării la cursurile de formare profesională. Noua reglementare elimină de asemenea metoda calculării și acordării **drepturilor salariale** proporțional cu perioada de scoatere din activitate a salariatului. Dispar cazurile de scoatere parțială sau totală din activitate a salariatului prevăzute în vechea reglementare în art. 194 alin. (2) și (3) în funcție de care angajatorul stabilea cuantumul drepturilor salariale ce urmau să fie acordate salariatului. Conform art. 194 alin. (2) astfel cum acesta a fost modificat de Legea nr. 40/2011, **pe toată durata participării salariatului la cursurile sau stagiile de formare profesională, acesta va beneficia de toate drepturile salariale deținute anterior.**

Astfel legea 40/2011 aduce o modificare substanțială în ceea ce privește drepturile bănești de care beneficiază salariatul pe perioada formării profesionale. În vechea reglementare, salariatul putea beneficia de întreg salariul sau doar de o parte din acesta în funcție de gradul de scoatere din activitate, iar în cazul scoaterii integrale din activitate de o indemnizație plătită de angajator, în cuantumul prevăzut în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă după caz.

În prezent, conform noii reglementări, drepturile bănești ale salariatului nu se reduc pe perioada participării salariatului la cursurile de formare profesională, acesta beneficiind pe tot parcursul participării la cursurile de formare profesională de toate drepturile bănești pe care le deținea anterior participării.

În ceea ce privește **obligațiile salariatului ulterior participării la cursurile de formare profesională**, care fac obiectul art. 195 Codului Muncii, și acestea au fost modificate de legea 40/2011. Conform vechii reglementări salariații aveau obligația de a rămâne în unitate, neputând avea inițiativa încetării CIM pe o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii. Salariatul era ținut să respecte această obligație numai dacă a participat anterior la un curs sau stagiu de formare profesională pe o durată mai mare de 60 de zile cu scoaterea parțială din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru sau cu scoaterea integrală din activitate.

Aceste condiționări nu se mai regăsesc în noua reglementare. **În prezent, salariatul** care beneficiază de un curs sau un stagiu de formare profesională din inițiativa angajatorului, în condițiile art. 194 alin. (1), **nu poate avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă ce va fi stabilită prin act adițional.**

Salariatul care a participat la cursuri de formare profesională inițiate de angajator, își poate asuma obligația să nu înceteze contractul individual de muncă, indiferent de durata

Cursuri de formare profesională

cursului la care a participat. **Perioada** în care salariatul nu poate avea inițiativa încetării contractului individual de muncă urmează să fie stabilită prin negociere de părți fără ca legea să prevadă o limită minimă sau maximă.

Cu toate acestea, în practică, pentru a respecta spiritul prezentei reglementări și a evita eventuale abuzuri ale angajatorului, trebuie să se păstreze un echilibru și o proporționalitate, între durata cursului de formare profesională la care a participat salariatul și perioada pentru care acesta este obligat să nu aibă inițiativa încetării contractului, pentru a nu se stabili obligații prea oneroase în sarcina salariatului.

De asemenea neexistând limitări impuse de lege, față de vechea reglementare, accentul se poate pune acum și pe **costul cursului** de formare profesională și nu doar pe durata acestuia. În practică s-a observat că există cursuri de formare profesională scurte ca durată, însă care presupun costuri mai mari decât cele care au o durată mai lungă. În considerarea acestor aspecte, angajatorul ar putea determina perioada în care salariatul nu poate avea inițiativa încetării CIM raportat la costul cursului de formare profesională urmat de respectivul salariat. Și în acest caz considerăm că trebuie păstrată o proporționalitate pentru a fi evitat abuzul de drept al angajatorului.

Având în vedere faptul că modificările Codului muncii prin Legea nr. 40/2011 au pus accentul pe promovarea competenței profesionale a salariatului în relațiile de muncă, corelativ a crescut responsabilitatea angajatorului de a-și îndeplini obligația de formare profesională periodică a salariaților. Pentru a respecta principiul bunei credințe în relațiile de muncă și a putea stabili cauza reală care a determinat neperformanța profesională a salariatului, în ipoteza unei concedieri individuale sau chiar colective, în contextul noilor reglementări, va trebui analizată și măsura în care angajatorul și-a îndeplinit obligația de a-și forma profesional salariații.

În aceste condiții, luând în considerare faptul că a fost mult simplificată reglementarea privind formarea profesională din inițiativa angajatorului, prin Legea nr. 40/2011 de modificare a Codului Muncii, considerăm că angajatorii ar trebui să își îndeplinească în mod real și efectiv această obligație, asigurând participarea salariaților într-un număr cât mai mare la cursurile și stagiile de formare profesională.