

Repere din practica recentă a instanțelor

în litigii privind încetarea contractului de muncă în perioada de probă

Andreea Asavei, Avocat Colaborator Senior SCA Popovici Nițu Stoica & Asociații

Ioana Cazacu, Avocat Colaborator Coordonator SCA Popovici Nițu Stoica & Asociații

Cu toate că încetarea contractului de muncă pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă este una dintre cele mai simple modalități de terminare a relațiilor de muncă, nefiind supusă unor rigori formale similare cazurilor de concediere, astfel de situații generează totuși, nu de puține ori, contestări din partea salariaților.

Fiind implicați frecvent în astfel de situații litigioase, am considerat utilă prezentarea unor repere din practica recentă a instanțelor de judecată. Din analiza problemelor juridice ridicate de aceste dosare și a argumentației utilizate de judecători pentru pronunțarea soluțiilor, am desprins o serie de concluzii și recomandări cu caracter practic pentru angajatori, cu privire la modalitatea de gestionare a perioadelor de probă.

Includem în continuare, într-o expunere sintetică, câteva repere în această privință:

- este recomandabil ca, la debutul perioadei de probă, părțile să agreeze în scris, sub forma unui planning cât mai succint, principalele acțiuni, livrabile, termene pe care le va avea de îndeplinit salariatul pe parcursul perioadei de probă, persoanele de la care va primi/de la care va putea solicita informații și clarificări, ce proceduri interne va trebui să își însușească și, în termeni generali, ce se așteaptă de la salariat la finalul perioadei de probă atât din punct de vedere al verificării aptitudinilor profesionale, cât și al celor personale,
- angajatorul poate avea în vedere atât criterii obiective, cât și criterii subiective pentru a lua decizia încetării contractului de muncă pe perioada sau la finalul perioadei de probă, cu condiția ca acest drept să nu fie exercitat cu rea-credință de către angajator – sens în care angajatorul trebuie să poată dovedi, minimal, criteriile concrete utilizate,
- există o diferență între evaluarea pe care angajatorul este ținut să o facă în procedura de concediere pentru necorespondere profesională și verificarea aptitudinilor salariatului în vederea definitivării raportului de muncă după perioada de probă, eventuala decizie de a înceta contractul pe parcursul la finalul perioadei de probă nefiind dependentă de parcurgerea vreunei proceduri formale de evaluare a salariatului,
- încetarea contractului de muncă pe durata sau la finalul perioadei de probă nu este echivalentă cu nicio altă formă de încetare a contractului de muncă, astfel încât nu îi sunt aplicabile interdicțiile la concediere prevăzute de art. 60 din Codul muncii.

Utilitatea stabilirii unor obiective generale pentru perioada de probă

În dosarul litigios soluționat în fond prin Sentința nr. 1735/28.03.2019 (disponibilă aici <http://www.rolii.ro/hotarari/5cb7d7cae49009380f000065>), Tribunalul București, Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale a reținut, ca probă utilă în favoarea angajatorului, faptul că acesta prezentase salariatului, încă de la angajare, un plan de formare profesională pe care salariatul l-a agreat prin semnătură. Instanța a constatat, examinând probele depuse la dosar, că atribuțiile exercitate de salariat în perioada de probă s-au subsumat formării sale profesionale, astfel cum aceasta era anticipată în planul de formare agreat la angajare.

Având în vedere recente modificări aduse Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii prin intermediul Legii nr. 283/2002, printre care se regăsește obligația de a informa viitorul salariat și respectiv de a stabili în contractul individual de muncă nu doar durata, ci și condițiile perioadei de probă, apreciem că elaborarea de către angajatori a unor linii directoare, obiective generale sau chiar planuri de formare, oricât de succinte, care să privească perioada de probă, va putea servi la atingerea următoarelor obiective:

- asigurarea unui cadru clar, previzibil și transparent atât pentru noul angajat, cât și pentru managerul direct al acestuia cu privire la obiectivele și așteptările generale ale angajatorului pe tot parcursul perioadei de probă;
- o dată cu asigurarea acestei transparențe, scăderea probabilă a numărului de cazuri în care salariații ar considera că sunt victime ale unui comportament abuziv al angajatorilor și ar decide să conteste măsura încetării contractului de muncă;
- creșterea considerabilă a șanselor angajatorilor de a proba, în cazul unor dispute în instanță, faptul că perioada de probă a decurs conform legii și decizia de încetare a contractului de muncă nu a fost generată de considerente care excedează cadrului legal.

În acest context legislativ, în măsura în care angajatorii elaborează astfel de documente, este recomandabil ca ele să fie specificate de la bun început în cadrul contractului individual de muncă, în cadrul secțiunii referitoare la durata și condițiile perioadei de probă, cu precizarea că se regăsesc expuse detaliat într-o anexă la contract.

Sigur, este important ca angajatorii să includă aici doar elemente generale, care să descrie în linii mari principalele așteptări de la noul salariat și să permită menținerea unei marje de apreciere cât mai largă și consistentă la finalul perioadei de probă.

Necesitatea verificării efective a aptitudinilor profesionale și personale ale salariatului. Diferența dintre evaluarea salariatului în cazul necorespunderii profesionale și verificarea aptitudinilor în cadrul perioadei de probă

Din analiza deciziei Curții de Apel București nr. 4821/29.10.2019 (disponibilă aici: <http://www.rolii.ro/hotarari/5df993cfe490096c1b000069>) se poate reține faptul că absența obligației angajatorului de a motiva notificarea de încetare în perioada de probă nu înseamnă că aceasta poate fi emisă discreționar, fără ca angajatorul să fi verificat efectiv compatibilitatea persoanei cu cerințele postului și cu standardele companiei.

În termenii hotărârii: „Faptul că angajatorul și-a conturat convingerea că angajatul aflat în perioadă de probă nu corespunde standardelor companiei ori profilului de angajat căutat, reprezintă o justificare pertinentă a încetării raporturilor de muncă pe parcursul sau la finalul perioadei de probă, componenta subiectivă pe care o astfel de decizie o presupune neputând fi asimilată unui abuz al angajatorului”.

Curtea de Apel a punctat, totodată, faptul că există o diferență între evaluarea pe care angajatorul este ținut să o facă în procedura de concediere pentru necorespondere profesională și verificarea aptitudinilor salariatului în vederea definitivării raportului de muncă după perioada de probă. Instanța a reținut că evaluarea realizată pe parcursul perioadei de probă presupune în mod evident și o componentă subiectivă, de evaluare a aptitudinilor profesionale și personale ale salariatului, ce nu poate fi asimilată prin ea însăși unui abuz al angajatorului.

A decis astfel instanța că: „Spre deosebire de necoresponderea profesională prevăzută drept cauză de încetare a contractului de muncă de art. 61 lit. d) din Codul muncii, evaluarea aptitudinilor salariatului de către angajator pe parcursul perioadei de probă presupune o analiză mult mai complexă și poate viza aptitudinile angajatului de adaptare la situațiile apărute, de relaționare în cadrul societății, de promptitudine, etc., aspecte ce nu țin de neîndeplinirea obligațiilor de serviciu, ci de ridicarea la anumite standarde ale companiei ori corespunderea cu un anumit profil de angajat căutat, aspecte cu atât mai importante atunci când postul în discuție este unul de conducere”.

Confirmarea diferențelor de regim juridic dintre concediere și încetarea contractului de muncă în perioada de probă

Cu privire la diferența de regim juridic între încetarea contractului de muncă pe durata perioadei de probă și concediere, Secția I Civilă a Curții de Apel Ploiești, prin Decizia nr. 1723/2022 pronunțată la 08.06.2022 (nepublicată la data redactării acestui material) a subliniat în termeni clari că aceste două instituții sunt distincte:

„Curtea constată că art. 31 alin. (3) din Codul muncii reglementează un caz distinct de încetare a contractului individual de muncă, care se poate realiza pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

Având în vedere natura juridică specifică dată de textul legal evocat, măsura încetării contractului individual de muncă [...] nu poate fi asimilată instituției concedierii, astfel cum este definită de art. 58 alin. (1), art. 61 și art. 65 din Codul muncii sau demisiei, așa cum este definită de art. 81 din Codul muncii.”

În continuarea raționamentului juridic expus mai sus, instanța a statuat și asupra inaplicabilității, în cazul încetării contractului de muncă pe durata sau la finalul perioadei de probă, a cazurilor de interdicție la concediere prevăzute de art. 60 alin. (1) din Codul muncii, concluzionând că notificarea de încetare a contractului pe durata perioadei de probă poate fi realizată pe durata concediului de odihnă.

În termenii hotărârii: „Având în vedere regimul specific conferit de legiuitor încetării contractului individual de muncă în perioada de probă, în această situație raportul juridic de muncă poate înceta

prin simpla notificare scrisă a angajatorului, chiar dacă salariatul se află în una din situațiile reglementate de art. 60 alin. (1) din Codul muncii conform căruia, temporar, concedierea salariaților nu poate fi dispusă, inclusiv ipoteza de la lit. h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

Plecând de la premisa că art. 60 alin. (1) din Codul muncii cuprinde norme juridice care reglementează excepții de la posibilitatea angajatorului de a dispune concedierea din inițiativa angajatorului pentru motive care țin de persoana salariatului (art. 61 din Codul muncii) sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului (art. 65 din Codul muncii), reprezentând o enumerare limitativă, în acest sens este aplicabilă regula de interpretare exceptio est strictissimae interpretationis, astfel că textul legal fiind de strictă interpretare nu poate fi aplicat prin analogie ipotezei de încetare a contractului individual de muncă pe durata perioadei de probă, în temeiul art. 31 alin. (3) din Codul muncii.

Totodată, perioada concediului de odihnă nu se încadrează la situațiile reglementate de art. 49 alin. (6) din Codul muncii întrucât nu determină o suspendare a contractului individual de muncă, implicit o suspendare a perioadei de probă, astfel că pe durata concediului de odihnă perioada de probă continuă să curgă neîntrerupt.

Așadar, se observă că nu există o interdicție legală expresă de a comunica notificarea scrisă privind încetarea raportului de muncă pe durata perioadei de probă în timpul concediului de odihnă al salariatului. Astfel, comunicarea notificării în temeiul art. 31 alin. (3) din Codul muncii este legal posibilă inclusiv pe durata concediului de odihnă”.

Deși această soluție reflectă o linie de interpretare a prevederilor legale ce se regăsește și în alte decizii pronunțate în litigii cu obiect similar, facem precizarea că, în absența unei reglementări legale exprese a acestui subiect, instanțele sunt suverane în aplicarea legii la particularitățile fiecărui caz dedus judecării, putând pronunța soluții contrare în dosare cu obiect similar.