

Concedierea pentru necorespondere profesionala – un instrument intangibil?



Deși se întâmplă de multe ori ca angajatorul să nu mai beneficieze de aceeași calitate a muncii din partea unui angajat, acesta din urmă dovădind carențe profesionale pe parcursul derulării raporturilor de muncă, concedierea din motive de necorespondere profesională, ca modalitate de încetare a contractului de muncă, este destul de puțin îmbrățișată. Mult mai la îndemâna angajatorilor este recurgerea la concediere pe motive disciplinare, însă diferența esențială dintre cele două o reprezintă factorul subiectiv, respectiv vina – dacă în cazul concedierii din motive de necorespondere profesională, angajatul nu are o conduită culpabilă care stă la baza neperformanței sale, în situația concedierii pe motive disciplinare, există o abatere vinovată de la sarcinile de serviciu.

Rățiunea pentru care concedierii din motive de necorespondere profesională îi lipsește popularitatea poate consta atât în existența unei proceduri de evaluare insuficient de solide existente la nivelul angajatorilor (nedeterminarea clară a obiectivelor de performanță, faptul că acestea nu sunt măsurabile, nedetalierea concluziilor la care s-a ajuns urmarea a procesului de evaluare etc.), precum și insuficienta reglementare în materie – se știe că, pe teritoriul dreptului muncii și în fața instanțelor de judecată competente, toate elementele care stau la baza concedierilor trebuie să asigure un fundament solid, atât din perspectiva procedurală, cât și argumentativă.

Textele relevante din Codul Muncii sunt (i) art. 61 lit. d care prevede faptul că *angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat*, respectiv (ii) art. 63 alin. (2) care menționează *posibilitatea concedierii* de această manieră a salariatului, însă *numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern*. Cele de mai sus vor fi coroborate cu prevederile referitoare la procedura de evaluare profesională a angajaților și, implicit, criteriile de evaluare. Important de reținut este faptul că *legiuitorul acordă*, din felul în care este redactat textul de lege, *prevalența contractului colectiv de muncă și, doar în măsura în care acesta nu există, documentul de referință va fi regulamentul intern*. Această ordine este una firească, în considerarea faptului că primul conține termeni și condiții negociate de ambele părți, angajator și angajat, vs. regulamentul, document care emana exclusiv de la angajator.

Cu titlu de regulă, evaluarea performanțelor angajaților se realizează, conform exigențelor legislației muncii, cu o periodicitate stabilită de angajator: anual, trimestrial sau semestrial, de cele mai multe ori. Întrebarea firească care se pune într-un cadru legislativ care reda cele prezentate mai sus este: *cum se poate dispune concedierea din motive de necorespondere profesională a angajaților în afara perioadelor standard de evaluare prevăzute de normele interne ale angajatorului?*

În primul rând, este important să determinăm ce instrumente și pârghii are la îndemâna angajatorul pentru a evita ca o eventuală atacare a deciziei de concediere să aibă ca finalitate emiterea unei soluții defavorabile lui, de către instanța de judecată. Astfel, se impune precizarea ca posibilitatea concedierii subzistă în contextul în care angajatorul se aliniază cerinței legale de a introduce prevederile relevante cu privire la aceste cazuri particulare și pașii a fi urmați, fie contractul colectiv de muncă aplicabil, fie în Regulamentul Intern, așa cum am precizat mai sus, și această procedură este respectată întocmai. Abaterile de la această regulă atrag după sine nulitatea deciziei de concediere.

În al doilea rând, deși textele de lege nu conțin elemente ajutoare sau linii directoare pentru angajatori, aceștia trebuie să dea dovada de diligență și rigoare în întreg procesul de evaluare a performanțelor (implementând proceduri de evaluare clare, transparente și, din perspectiva rezultatelor a fi obținute, predictibile) și, înțelept ar fi, chiar înaintea parcurgerii acestuia, prin **instruirea**, dacă este cazul, a **angajatului și asigurarea accesului acestuia la toate materialele, informațiile, ghidurile utile** care, odată însușite, i-ar permite angajatului să performeze la standardele impuse de cerințele postului.

Dacă, urmare a faptului că, deși angajatul a beneficiat de tot sprijinul din partea angajatorului, nu se constată nicio îmbunătățire a performanțelor acestuia sau îmbunătățirile nu sunt semnificative raportat la cerințele locului de muncă ocupat, angajatul va fi convocat la evaluare și, ulterior, **se va parcurge un proces de evaluare a acestuia, de cele mai multe ori și indicat, de altfel, a fi realizat în scris**, de către o comisie constituită în acest scop, iar nerespectarea procedurii de evaluare profesională atrage după sine eventuala concediere a fi dispusă de angajator. Deși legea nu dispune, pentru corectitudinea procesului, exactitatea tematicii și întrebărilor, răspunsurilor și calificativelor acordate, din comisie este firesc să facă parte superiorul ierarhic al salariatului vizat; totodată, având în vedere particularitățile raporturilor de muncă, precum asigurarea, și pe această cale, a obiectivității procesului de evaluare, din comisie poate face parte și reprezentantul salariaților.

Angajatul trebuie să aibă posibilitatea atât de a se pregăti pentru evaluare, pe baza tematicii a fi comunicate de angajator, cât și de a contesta rezultatele evaluării și, inclusiv din această rațiune, testarea trebuie riguros făcută iar notarea, fundamentată.

Angajatorul, pe baza rezultatelor evaluării, este singurul care poate dispune cu privire la soarta angajatului. În măsura în care, la nivelul angajatorului, există posturi disponibile, compatibile cu pregătirea și capacitățile profesionale ale angajatului, legea dispune ca acestea vor trebui oferite angajatului, neputându-se dispune, în atare situație, concedierea. Odată emisă decizia de concediere, aceasta trebuie să conțină elementele obligatorii prevăzute de lege, iar cauza va fi deferită instanțelor de judecată competente care, deși nu se pot pronunța cu privire la performanțele profesionale ale salariatului raportat la postul pe care îl ocupă, pot anula decizia de concediere dacă nu a fost respectată procedură de evaluare sau dacă, pe baza documentelor de la dosarul cauzei, ar rezulta că lacunele profesionale ale reclamantului nu sunt de o așa gravitate încât să justifice măsura luată.

În concluzie, deși, de foarte multe ori, angajatorii se tem de situațiile când legea tace și sunt descurajați de anumite soluții ale instanțelor de judecată, aceștia au libertatea să dispună cu privire la încetarea raportului de muncă, în contextul în care (i) motivele încetării sunt justificate, (ii) există proceduri consacrate în acest sens și (iii) întregul proces care culminează cu o concediere este temeinic parcurs.