

UNELE REFLECȚII JURIDICE PRIVIND MODELAREA DECIZIILOR ANGAJATORULUI ÎN SEGMENTUL RESURSELOR UMANE ÎN VEDEREA OPTIMIZĂRII CHELTUIELILOR PENTRU PERSONALUL ANGAJAT

Nicolae ROMANDAȘ,

doctor în drept, profesor universitar interimar,
Academia de Administrare Publică
de pe lângă Președintele Republicii Moldova

Eduard BOIȘTEANU,

doctor în drept, conferențiar universitar, Universitatea de Stat din Bălți

SOMMAIRE

Dans les conditions de la récession et de la stagnation économiques, beaucoup de commerçants sont forcés de revoir leurs décisions de gestion relatives au personnel employé afin d'optimiser les coûts d'entretien de celui-ci. Ainsi, selon les dispositions du Code du travail de la République de Moldavie, les employeurs peuvent utiliser les opérations et les techniques juridiques suivantes: licenciement des employés à cause de la réduction du personnel; réduction du montant des salaires de fonction ou de charge; application du régime de travail à temps partiel; suspension des contrats individuels de travail en cas de chômage technique; obligation des employés de rédiger des demandes de congé sans rémunération. Beaucoup d'employeurs considèrent, à tort, que ces opérations peuvent être réalisées sans condition et sans prendre en compte les stipulations de la législation du travail. Nous soulignons que toute décision prise dans ce cas devrait être en stricte conformité avec le Code du travail de la République de Moldavie et d'autres actes normatifs dans le domaine.

În condițiile recesiunii economice, mulți dintre agenții economici sunt nevoiți să revadă deciziile manageriale privind personalul lor scriptic în vederea optimizării cheltuielilor suportate pentru întreținerea unui asemenea personal. Astfel, reieșind din dispozițiile Codului muncii al RM (în continuare – CM al RM)¹, angajatorii pot recurge la următoarele operațiuni tehnico-juridice:

- concedierea salariaților în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal;

- micșorarea cuantumului salariilor de funcție sau tarifar;

- aplicarea regimului de muncă parțial;

- suspendarea contractelor individuale de muncă în legătură cu șomajul tehnic;

- constrângerea salariaților de a scrie cereri de acordare a concediilor fără menținerea salariului;

- reperfectarea relațiilor contractuale cu salariații și antrenarea ulterioară a acestora la muncă pe bază de contracte civile.

Mulți din angajatori consideră, în mod eronat, că astfel de operațiuni pot fi îndeplinite necondiționat și fără a lua în considerare condițiile impuse de legislația muncii. Subliniem faptul că orice decizie managerială luată în acest caz trebuie să

fie în strictă conformitate cu Codul muncii al RM și cu alte acte normative în domeniu.

A. Concedierea salariaților în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal. În opinia noastră, cea mai complexă și, în același timp, cea mai dificilă decizie pe care o poate lua angajatorul rezidă în recurgerea acestuia la concedieri în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal. Această concluzie se întemeiază pe următoarele motive:

- angajatorii comit inadvertențe din cauza că legislația muncii (art. 88, 183 din CM al RM) instituie o procedură deosebit de riguroasă și formalistă. În consecință, în practica judiciară a RM au fost semnalate multe cazuri de restabilire a salariaților concediați ilegal în legătură cu reducerea statelor sau a numărului de personal;

- concedierea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal conform art. 86 alin. (1) lit. c) din CM implică și multe cheltuieli financiare. Astfel, în conformitate cu art. 186 alin. (1) din CM al RM, salariaților concediați în legătură cu reducerea numărului ori a statelor de personal la unitate li se garantează: a) pentru prima lună, plata unei indemnizații de concediere egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămânal pentru fiecare an lucrat la unitatea în cauză, dar nu mai mică decât un salariu mediu lunar. Dacă unitatea a fost succesorul de drept al unei unități reorganizate anterior și contractul individual de muncă cu salariații în cauză nu a fost desfășurat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art. 86 alin. (1) lit. c) din CM), se vor lua în calcul toți anii de activitate; b) pentru a doua lună, menținerea salariului mediu lunar dacă persoana concediată nu a fost plasată în câmpul muncii;

- pentru a treia lună, menținerea salariului mediu lunar dacă, după concediere, salariatul s-a înregistrat în decurs de 14 zile calendaristice la agenția teritorială de ocupare a forței de muncă și nu a fost plasat în câmpul muncii, fapt confirmat prin certificatul respectiv;

- libertățile angajatorului în ceea ce privește selectarea personalului în vederea concedierii salariaților ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal au un caracter relativ (restrîns). Atenționăm, în acest sens, că nu pot fi concediați: salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă (art. 183 alin. (1) CM al RM); femeile gravide, femeile care au copii în vârstă de până la 6 ani, persoanele care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 124, 126 și 127 din CM al RM².

B. Altă măsură managerială care poate fi adoptată de către angajator rezidă în micșorarea cuantumului salariilor de funcție sau tarifarare. Dar, asemenea acțiune poate fi realizată doar cu respectarea prevederilor art. 68 alin. (1)-(2) din CM al RM. Așadar, decizia angajatorului de a modifica cuantumul retribuției muncii nu poate avea un caracter arbitrar (unilateral). Pentru un astfel de pas managerial se cere acordul salariatului. După cum rezultă din art. 68 CM al RM, modificarea cuantumului retribuției muncii poate fi operată doar printr-un acord suplimentar semnat de părțile contractante, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

Ținem să menționăm faptul că imputernicirile angajatorului în ceea ce privește micșorarea retribuției muncii sunt esențial restrânse prin dispozițiile art. 140 alin. (1) din CM, conform cărora *reducerea salariilor tarifarare sau salariilor funcției prevăzute în*

contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și (sau) convențiile colective nu se admite înainte de expirarea unui an de la data stabilirii lor.

C. Aplicarea regimului de muncă parțial. Decizia angajatorului privind aplicarea în privința salariatului (salariaților) a regimului de muncă parțial prezintă pentru unitate un avantaj, deoarece se pot face, printr-un astfel de procedeu, economii financiare semnificative. Conform art. 97 alin. (2) din CM, *retribuirea muncii în cazul timpului de muncă incomplet se efectuează proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului realizat.* Așadar, dacă salariatul a prestat munca timp de 20 de ore pe săptămână (în locul duratei normale a timpului de muncă de 40 ore pe săptămână), salariul tarifar (de funcție) al acestuia va fi de 2 ori mai mic.

Trebuie să facem, totodată, o remarcă importantă, potrivit căreia ziua de muncă parțială sau săptămâna de muncă parțială poate fi stabilită atât la momentul angajării la lucru, cât și mai târziu (pe parcursul executării contractului individual de muncă), *doar prin acordul dintre salariat și angajator.*

D. Suspendarea contractelor individuale de muncă în legătură cu șomajul tehnic. În conformitate cu art. 77 lit. c) din CM al RM, contractul individual de muncă poate fi suspendat prin *acordul părților*, exprimat în formă scrisă, în cazul șomajului tehnic.

În conformitate cu art. 80 alin. (1) din CM, prin *șomaj tehnic* se înțelege imposibilitatea temporară a continuării activității de producție de către unitate sau de către o subdiviziune interioară a acesteia pentru motive economice obiective.

Durata șomajului tehnic nu poate depăși 3 luni în decursul unui an calendaristic. Pe durata șomajului tehnic, salariații se vor afla la dispoziția angajatorului. În afară de aceasta, ei vor beneficia de o indemnizație ce nu poate fi mai mică de 75 la sută din salariul lor de bază, cu excepția cazurilor în care șomajul tehnic va antrena suspendarea contractului individual de muncă conform art. 77 lit. c) din CM.

În cazul depășirii duratei șomajului tehnic pe o perioadă mai mare decât 3 luni într-un an calendaristic, indemnizația pentru perioada ce depășește 3 luni de șomaj tehnic va fi achitată în mărimea salariului deplin ca pentru perioada lipsei forțate de la serviciu³.

Modul în care salariații vor executa obligația de a se afla la dispoziția angajatorului, precum și mărimea concretă a indemnizației de care beneficiază salariații în perioada șomajului tehnic, se stabilesc de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

Făcînd o generalizare a celor expuse la acest compartiment, putem afirma că suspendarea contractelor individuale de muncă în legătură cu șomajul tehnic depinde, în primul rînd, de atitudinea salariaților⁴. Astfel, dacă salariații au posibilitatea de a se angaja temporar (pe o perioadă de, cel mult, 3 luni) la o altă unitate, ei își pot exprima acordul în vederea suspendării contractelor de muncă în temeiul art. 77 lit. c) CM al RM. Dacă salariații nu dispun de o astfel de posibilitate, ei urmează în continuare să se prezinte la serviciu, pentru a demonstra faptul că stau la dispoziția angajatorului. În acest caz, salariații vor beneficia de o indemnizație de șomaj tehnic în quantum de, cel puțin, 75 la sută din salariul lor de bază.

E. Constrângerea salariaților de a scrie cereri de acordare a concediilor fără menținerea salariului. O astfel de practică managerială este lipsită de orice suport normativ și nu poate fi calificată decât ca o măsură ilegală aplicată în privința personalului angajat.

Reieșind din prevederile art. 120 alin. (1) din CM, din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimțământul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de până la 60 de zile calendaristice, în care scop se emite un ordin. Așadar, în cazul dat, inițiativa în ceea ce privește acordarea concediului neplătit parvine de la salariat. Angajatorul nu are dreptul să acorde astfel de concedii din propria inițiativă.

F. *Reperfectarea relațiilor contractuale cu salariații și antrenarea ulterioară a acestora la muncă pe bază de contracte civile.* Este notoriu faptul că legislația muncii le oferă salariaților mai multe garanții de natură juridică și socială, cum ar fi: stabilitatea în muncă; salariul minim garantat de stat; beneficierea de concedii sociale ș.a. Din aceste motive, unii dintre angajatori deghizează adevăratele raporturi juridice de muncă sub aparența unei relații contractuale de natură civilă sau comercială (de exemplu, prin încheierea contractului de prestări servicii sau a contractului de antrepriză). Această deghizare este făcută doar cu un singur scop – de a-l priva pe salariat de protecția juridică oferită de legislația muncii.

În conformitate cu dispozițiile art. 2 alin. (3) din CM al RM, în cazul în care instanța de judecată stabilește că, printr-un contract civil, se reglementează, de fapt, raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii. Această

normă juridică a fost concretizată în punctul 11 din *Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 12 din 03.10.2005 „Cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă”*, potrivit căruia instanțele de judecată urmează să deosebească relațiile de muncă de relațiile civile, care pot avea în calitate de temelie juridică numai contractul individual de muncă, acesta având conținutul prevăzut la art. 45 din CM. Dacă contractul poartă o altă denumire, dar din caracterul lui, rezultat din clauzele contractuale (plata salariului, respectarea disciplinei muncii, asigurarea condițiilor de muncă etc.) se deduc elementele definitive ale contractului individual de muncă, acesta se va considera încheiat în condițiile legii cu toate consecințele juridice pe care le produce.

Instanțele judecătorești din Republica Moldova întâmpină anumite dificultăți în ceea ce privește determinarea faptului dacă activitatea profesională a unei persoane se derulează în baza unui contract individual de muncă sau în baza unor contracte civile, cum ar fi: contractul de antrepriză, contractul de mandat și contractul de prestări servicii. Pentru a soluționa aceste conflicte, trebuie luate în considerare următoarele aspecte⁵:

- în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă, salariatul este obligat să realizeze funcția de muncă determinată. Încheind contractul individual de muncă, salariatul își asumă obligația de a îndeplini, în decursul perioadei de valabilitate a contractului de muncă, un complex de lucrări în limitele unei anumite specialități, calificări sau funcții. Contractul de antrepriză se încheie pentru efectuarea unei anumite lucrări, care este determinată

de un rezultat final concret și își încetează efectele ca urmare a recepționării lucrării de către client;

- în baza contractului individual de muncă, salariatul este obligat să respecte regulamentul intern al unității și disciplina muncii, precum și dispozițiile și ordinele angajatorului; în cazul contractelor civile, antreprenorul (prestatorul) dispune de o autonomie relativă față de cealaltă parte contractantă, iar răspunderea acestuia față de beneficiarul lucrării este civilă (și nu disciplinară);

- salariatul are dreptul la achitarea la timp și integrală a salariului (nu mai rar decât de două ori pe lună – pentru salariații remunerați pe unitate de timp sau în acord; nu mai rar decât o dată pe lună – pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției); în cazul muncii prestate în baza contractelor civile, achitarea retribuției convenite de părți se efectuează după recepționarea lucrării de către client sau după prestarea serviciilor (în temeiul contractului de prestări servicii). Achitarea retribuției în corespundere cu contractul civil se efectuează numai pentru rezultatul muncii antreprenorului, predat clientului. Cu alte cuvinte, prestatorul nu beneficiază de salariu, ci de retribuție;

- în temeiul contractului individual de muncă, angajatorul este obligat să asigure salariaților condițiile de muncă ce corespund cerințelor de protecție și igienă a muncii; antreprenorul se obligă să efectueze în mod independent și pe riscul său o anumită lucrare în favoarea celeilalte părți. În ceea ce privește contractul de prestări servicii, problema asigurării condițiilor de prestare a serviciilor ridică anumite dificultăți, deoarece, reieșind din prevederile art. 973 din *Codul civil al Republicii Moldova* (în continuare – CC

al RM)⁶, beneficiarul, în cazul în care este răspunzător, trebuie să amenajeze și să întrețină în așa fel spațiile, echipamentele sau aparatele pe care trebuie să le procure pentru prestarea serviciilor și să reglementeze în așa fel prestarea serviciilor care trebuie efectuate sub conducerea și în conformitate cu dispozițiile sale, încât prestatorul să fie protejat contra riscurilor pentru viață și sănătate în măsura în care natura serviciului prestat o permite.

Autorul român N. Grigorie-Lăcrița consideră, pe bună dreptate, că executarea lucrărilor și prestarea serviciilor pe bază de contracte civile prezintă o serie de particularități, și anume⁷:

a) spre deosebire de legislația muncii, CC al RM nu conține careva condiții restrictive cu privire la condițiile în care prestatorul nu poate desfășura activitate, precum: vârsta sub care o persoană nu poate fi încadrată în muncă; condițiile de muncă; interdicția relativă de a desfășura activitate de către persoanele în zilele de repaus săptămânal ș.a. CC al RM nu face nici o referire la o astfel de categorie ca "timpul de muncă", neexistând nici o restricție în ceea ce privește durata zilnică a timpului de muncă, modul în care se desfășoară munca etc.;

b) beneficiarul nu are pregătirea de specialitate și nu poate să aprecieze nici complexitatea activității și nici efortul depus de executant;

c) un contract civil se poate încheia numai pentru prestarea unor activități care nu se derulează cu regularitate;

d) activitatea se desfășoară, în frecvente cazuri, la domiciliul executantului, cu mijloace proprii și în anumite condiții de confidențialitate, precum realizarea unei pagini web, a unui program informatic.

În cele din urmă, se cere subliniat faptul

că practicile de optimizare a cheltuielilor de personal sunt aplicate pe scară largă și în sectorul bugetar. Astfel, la 16 februarie 2010, Guvernul Republicii Moldova a aprobat Hotărârea nr. 99 „Cu privire la aprobarea limitelor numărului de unități de personal și ale cheltuielilor de personal în sectorul bugetar pentru autoritățile administrației publice centrale și locale pe anul 2010”⁸, care, într-o formă imperativă, prescrie conducătorilor autorităților administrației publice să nu admită emiterea ordinelor sau a altor documente interne ce presupun majorarea numărului-limită de unități de personal și a cheltuielilor de personal stabilite prin această hotărâre. Așadar, Guvernul Republicii Moldova a

blocat acțiunea Hotărârii Guvernului Republicii Moldova nr. 688 „Cu privire la structura și statele de personal ale primăriilor satelor (comunelor), orașelor (municipiilor)”⁹, fără ca aceasta să fie abrogată.

Spre deosebire de ultimele reglementări, inițiate și promovate de către Guvernul Republicii Moldova, Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 688/2003 avea un caracter de recomandare, primăriile localităților având posibilitate de a angaja și alți specialiști (cum ar fi specialiști în implementarea proiectelor, juriști în cadrul primăriilor satelor) ce nu figurau în statele-tip de personal cu salarizarea acestora din fonduri extrabugetare.

BIBLIOGRAFIE

¹ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162 din 29.07.03.

² Nicolae Romandaș, Eduard Boișteanu, Dreptul muncii. Manual, Editura Reclama, Chișinău, 2007. - P. 254.

³ A se vedea: Hotărârea Plenumului Curții Supreme de Justiție nr. 11 din 03.10.2005 (pct.9).

⁴ A se vedea pentru dezvoltări: Nicolae Romandaș, Eduard Boișteanu, Ghidul specialistului în sfera resurselor umane, Reclama, Chișinău, 2009. - P. 107-109.

⁵ Nicolae Romandaș, Eduard Boișteanu, Ghidul specialistului în sfera resurselor umane, Reclama, Chișinău, 2009. - P. 7-8.

⁶ Codul civil al RM, adoptat prin Legea RM nr. 1107-XV din 06.06.02, „Cartea” S.A., Chișinău, 2002.

⁷ N. Grigorie-Lăcrița, Prestarea muncii pe bază de convenții civile, București, Editura C.H. Beck, 2008. - P. 22-23.

⁸ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 27-28 din 19.02.2010.

⁹ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 116-120 din 13.06.2003.

Prezentat: 17 februarie 2011.

*Recenzent: Nicolae SADOVEI, doctor în drept, conferențiar universitar,
Universitatea de Stat din Moldova*

E-mail: tinuta-hamitchi@mail.ru