



UNELE PARTICULARITĂȚI PRIVIND ANGAJAREA ÎN MUNCĂ A CONDUCĂTORILOR DE UNITĂȚI

Nicolae ROMANDAȘ,

doctor în drept, conferențiar universitar (USM)

Eduard BOIȘTEANU,

doctor în drept, conferențiar universitar interimar (Universitatea de Stat „Al.Russo” din Bălți)

SUMMARY

Regarding the domain of employing the unity leaders there were delineated more problems of technical-judicial type. All these problems of technical-judicial type must be The Republic of Moldova.

The individual labor contract with the chief of the unity is made on the period indicated in the documents of constitution of the unity or on a term established in the contract by the agreement of the parts.

It is important to keep attention on the fact that the data about the administrator of the commercial society are written in the State Register of the juridical persons.

În materia angajării conducătorilor de unități au fost conturate mai multe probleme de ordin tehnico-juridic. De exemplu, presupunem că o persoană a fost numită (aleasă) în funcția de director general al unei societăți pe acțiuni. Cine va fi acea persoană care va semna contractul individual de muncă din numele angajatorului? Ce clauze speciale (specifice) urmează să fie inserate în contractul individual de muncă încheiat cu conducătorul unității?

Sușținem că toate aceste probleme de ordin tehnico-juridic trebuie să fie soluționate în corespundere cu dispozițiile art.258-266 din Codul muncii al Republicii Moldova.¹

Legiuitorul a decis să fixeze, în primul rând, sfera de aplicabilitate a legislației muncii asupra conducătorilor de unități. Astfel, în art.258 alin.(1) din Codul muncii se statuează că prevederile art.258-266 din Codul muncii se aplică conducătorilor tuturor unităților, cu excepția cazurilor când conducătorul (angajatorul) este concomitent și proprietar al unității.

Reieșind din stipulațiile art.258 alin.(2) din Codul muncii, conducător al unității este persoana fizică care, în conformitate cu legislația în vigoare sau documentele de constituire ale unității, exercită atribuții de administrare a unității respective, îndeplinind totodată funcțiile organului executiv.

Conducându-ne de această definiție legală a noțiunii de conducător al unității, concluzionăm că directorul general al SA (societății pe acțiuni) este considerat drept conducător al unității.

În conformitate cu dispozițiile art.50 alin.(4) din Legea Republicii Moldova privind societățile pe acțiuni², adunarea generală a acționarilor, dacă statutul

societății pe acțiuni nu prevede altfel, aprobă deciziile privind numirea conducătorului organului executiv sau încetarea înainte de termen a împuternicirilor lui, privind stabilirea cuantumului retribuției muncii lui, remunerației și compensațiilor, privind tragerea lui la răspundere sau eliberarea de răspundere. În același timp, trebuie de menționat că chestiunile ce țin de regimul de muncă al conducătorului organului executiv pot fi transmise spre examinare consiliului societății pe acțiuni în temeiul hotărârii adunării generale a acționarilor.

În conținutul contractului individual de muncă încheiat cu directorul general al SA urmează să fie inserată următoarea clauză: „Prezentul contract este încheiat în temeiul deciziei adunării generale a acționarilor din ”_” _____ 200_, proces-verbal nr. _____”.

Contractul individual de muncă cu conducătorul unității se încheie pe durata indicată în documentele de constituire ale unității sau pe un termen stabilit în contract prin acordul părților.

În corespundere cu prevederile art.260 alin.(2) din Codul muncii, legislația în vigoare sau documentele de constituire ale unității pot prevedea proceduri speciale ce vor preceda încheierea contractului individual de muncă cu conducătorul unității (organizarea concursului, alegerea sau numirea în funcție). În calitate de exemplu invocăm dispozițiile Hotărârii Guvernului Republicii Moldova nr.642 din 27.05.2003 „Despre aprobarea Regulamentului cu privire la organizarea concursului pentru ocuparea funcției vacante de manager-șef (conducător) în instituțiile și organizațiile subordonate Agenției de Stat Relații Funciare și



Cadastru”³, în al căror temei orice funcție vacantă de conducător într-o instituție sau organizație subordonată Agenției de Stat Relații Funciare și Cadastru poate fi ocupată doar prin concursul organizat de către Agenția de Stat Relații Funciare și Cadastru.

Un alt aspect demn de remarcat rezidă în faptul că legislația în vigoare instituie, în unele cazuri, obligația confirmării candidaturii la funcția de conducător al unității din partea unor terțe structuri. Invocăm în acest sens prevederile art.21 alin.(2) din Legea instituțiilor financiare⁴, potrivit cărora o persoană ce candidează la funcția de administrator al băncii trebuie să fie confirmată de Banca Națională a Moldovei înainte de începerea exercitării funcției.

La etapa negocierii contractului individual de muncă cu persoana care pretinde la funcția de conducător al unității, recomandăm părților contractante punerea în discuție a următoarelor clauze contractuale:

✓ clauza de confidențialitate, în temeiul căreia părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și timp de cel mult un an după încetarea acestuia, să nu divulge date sau informații de care au luat cunoștință în perioada executării contractului individual de muncă. Reieșind din prevederile art.51 alin.(2) din Codul muncii, în schimbul respectării clauzei de confidențialitate, conducătorul unității poate beneficia de dreptul la o indemnizație specifică sau de alte drepturi;

✓ în temeiul art.51 alin.(1) lit.d) din Codul muncii, propunem părților contractante de a include în contractul individual de muncă, încheiat cu conducătorul unității, o clauză de performanță, care va avea ca obiect atingerea de către conducătorul unității a indicatorilor de performanță (reducerea pierderilor înregistrate, creșterea productivității muncii sau a cifrei de afaceri ș.a.) ce îi va acorda posibilitatea de a primi un spor la salariu sau de a beneficia de alte drepturi;

✓ clauza contractuală prin care să fie stabilită mărimea compensației ce urmează a fi achitată conducătorului de unitate pentru încetarea contractului individual de muncă înainte de termen în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) organului abilitat sau al proprietarului unității (art.263 lit.b) din Codul muncii), în lipsa unor acțiuni sau inacțiuni culpabile ale conducătorului de unitate. În orice caz, mărimea acestei compensații nu poate fi mai mică decât 3 salarii medii lunare;

✓ în afară de cazurile de încetare a contractului individual de muncă în temeiurile prevăzute de legislația în vigoare, părțile contractante pot fixa printr-o clauză contractuală și o serie de alte cazuri (cum ar fi: divulgarea informației ce constituie secret

comercial) pentru încetarea contractului individual de muncă cu conducătorul unității;

✓ conform art.265 din Codul muncii, părțile contractante pot stipula cazurile în care conducătorul unității să dispună de dreptul la demisie înainte de expirarea termenului contractului individual de muncă. În orice caz, conducătorul unității are dreptul la demisie (cu alte cuvinte, la desfacerea contractului de muncă din proprie inițiativă), informând în scris angajatorul său cu o lună înainte.

În conformitate cu prevederile art.261 alin.(1) din Codul muncii, conducătorul unității nu poate să presteze muncă prin cumul la o altă unitate sau să cumuleze funcții la unitatea pe care o conduce, cu excepțiile prevăzute de legislația în vigoare. El nu poate, de asemenea, să facă parte din organele care exercită supravegherea și controlul în unitatea pe care o conduce.

Legea securității și sănătății în muncă, nr.186 din 10 iulie 2008,⁵ prescrie conducătorilor de unități absolvirea cursurilor de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă. Menționăm în acest sens că, potrivit art.11 alin.(10) din legea sus-menționată, în cazul unităților în care se desfășoară activități fără pericole de accidentare sau de îmbolnăvire profesională, conducătorul unității poate să-și asume atribuțiile lucrătorului desemnat pentru activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate dacă acesta (conducătorul unității) a absolvit cursurile de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă.

Obligația conducătorilor unităților de a trece cursuri de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă este statuată expres în art.17 alin.(7) din Legea securității și sănătății în muncă, potrivit căruia instruirea conducătorilor unităților se efectuează după numirea lor în funcțiile respective și periodic, cel puțin o dată în 24 de luni, la cursuri de instruire realizate de servicii externe de protecție și prevenire a riscurilor profesionale.

Pentru a determina persoana (organul) care are competența de a contracta cu cel ales (numit) în funcție de director general al SA, trebuie să fie supuse studiului documentele de constituire ale unității date.

În ceea ce privește întrebarea formulată mai înainte, propunem următoarele soluții: a) în calitate de angajator, trebuie să figureze însăși SA (unitatea); b) ca temei pentru încheierea contractului de muncă cu directorul general al SA va servi decizia adunării generale a acționarilor (consiliul societății); c) contractul individual de muncă urmează să fie semnat, din numele angajatorului, de către președintele ședinței adunării generale a acționarilor (președintele



consiliului societății); d) dispoziția de angajare se emite de către directorul general al SA, cu referirea la decizia adunării generale a acționarilor (sau a consiliului societății) și la contractul individual de muncă încheiat cu acesta.

La caracterizarea statutului juridic al administratorului societății cu răspundere limitată, vom atrage atenție la următoarele particularități:

- în calitate de administrator poate figura doar o persoană fizică majoră, cu capacitate deplină de exercițiu. Administrator nu pot fi persoane cărora, prin lege sau hotărâre judecătorească, le este interzisă deținerea funcției de administrator sau a unei alte funcții care acordă dreptul de dispoziție asupra bunurilor materiale, precum și persoane cu antecedente penale nestinse pentru infracțiuni contra patrimoniului, infracțiuni economice, infracțiuni săvârșite de persoane cu funcție de răspundere sau de persoane care gestionează organizații comerciale;

- administratorul societății se desemnează de adunarea generală a asociaților sau de consiliul societății dacă actul de constituire prevede aceasta (art.69 alin.(1) din Legea Republicii Moldova privind societățile cu răspundere limitată, nr.135 din 14.06.2007⁶);

- datele despre desemnarea și eliberarea administratorului, precum și despre identitatea acestuia, se prezintă pentru înregistrare în Registrul

de stat al întreprinderilor și organizațiilor. La acestea se anexează hotărârea de desemnare sau de eliberare a administratorului;

- administratorul societății va depune la Camera Înregistrării de Stat specimentul semnăturii, care va fi folosită în actele societății.

Accentuăm asupra faptului că datele despre administratorul societății comerciale se înscriu în Registrul de stat al persoanelor juridice. În cazul în care au intervenit careva schimbări în ceea ce privește persoana administratorului, persoana juridică este obligată să depună documentele pentru înregistrarea modificărilor la organul Înregistrării de stat în termen de 30 de zile de la data adoptării hotărârii de modificare a datelor înscrise în Registrul de stat (art.16 alin.(2) din Legea Republicii Moldova privind înregistrarea de stat a persoanelor juridice și a întreprinzătorilor individuali, nr.220 din 19.10.2007⁷).

Note:

¹ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159-162.

² Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1997, nr.38-39.

³ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1996, nr.1.

⁴ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.99.

⁵ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr.143-144.

⁶ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr.127-130.

⁷ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr.184-187.