

EXCLUSIV Interviu cu Ioana Dumitru, Managing Associate Popovici Nițu Stoica & Asociații: La acest moment, legislația națională nu oferă soluții pentru gestionarea noilor forme de muncă, de exemplu prestarea muncii prin mijlocirea platformelor digitale

Andrei Stoian 12 aprilie 2019



A patra revoluție industrială schimbă modul în care comunicăm, relaționăm, facem business. Iar aceste schimbări se produc accelerat, într-un ritm rapid. Cât de rezilientă este legislația muncii în fața acestor schimbări rapide? Care sunt principalele vulnerabilități și ce ar trebui modificat?

Dacă ne raportăm la legislația Uniunii Europene, eforturile de adaptare la noua realitate economică sunt vizibile. Ne putem referi, spre exemplu, la Pilonul european al drepturilor sociale, o inițiativă de reformă a drepturilor cetățenilor europeni lansată de Comisia Europeană în anul 2017 – gândită tocmai ca răspuns la modificările economico-sociale ale ultimilor ani și la proliferarea formelor non-standard de muncă. Liniile directoare urmărite de acest proiect sunt: egalitatea de șanse și accesul la piața muncii, condiții de muncă echitabile, protecția socială și incluziunea socială.

Un prim rezultat palpabil al acestei inițiative este propunerea de Directivă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, estimată a fi adoptată până la finalul actualei sesiuni legislative a Parlamentului European. Noua Directivă urmează a se aplica atât relațiilor de muncă tradiționale, cât și noilor forme de muncă (cum ar fi cele generate de digitalizare), stabilind drepturi minimale pentru toți lucrătorii indiferent de forma de muncă în care lucrează.

Vor fi reglementate, printre altele, obligația de informare în scris a lucrătorilor cu privire la aspectele esențiale ale relației de muncă, durata maximă a perioadei de probă, interzicerea ca regulă generală a clauzelor de exclusivitate, posibilitatea de trecere la alte forme de muncă sau posibilitatea lucrătorilor de a beneficia de prevederile unor contracte colective de muncă.

Desigur, o dată adoptată, această Directivă va trebui transpusă și în legislația din România. Acest lucru va antrena, cel mai probabil, o modificare a Codului Muncii cel puțin în ceea ce privește sfera sa de aplicare. Astfel, dacă în prezent Codul Muncii se aplică doar persoanelor care prestează muncă în baza unui contract individual de muncă, ne putem aștepta la cuprinderea sub protecția legii a mai multor tipuri de

lucrători.

La acest moment, însă, legislația națională nu oferă soluții pentru gestionarea noilor forme de muncă (cum ar fi, spre exemplu, prestarea muncii prin mijlocirea platformelor digitale).

Există anumite proiecte legislative care adresează punctual subiectul, cum ar fi Proiectul de lege privind economia de acces, adoptat de Senat dar blocat din anul 2017 în Camera Deputaților sau mai recenta Propunere legislativă privind activitățile de transport alternativ cu un vehicul cu șofer "VTS", aprobată de Senat în luna martie 2019 și care urmează să intre pe fluxul decizional la Camera Deputaților.

Aceste propuneri normative exclud "furnizorii de servicii" prin intermediul platformelor digitale din sfera relațiilor de muncă – ceea ce, desigur, ar genera o simplificare bine-venită pentru business, o dată cu eliminarea birocrăției asociate relațiilor de muncă.

Pe de altă parte, însă, statutul persoanele fizice furnizoare de servicii ar presupune o anumită precaritate întrucât aceștia nu vor beneficia de drepturile asociate relației de muncă (spre exemplu, concediul de odihnă anual plătit, dreptul de preaviz la concediere, dreptul de a adera la un sindicat, etc.). În plus, regimul de persoană fizică autorizată sau prestator independent de servicii atrage după sine o serie de obligații fiscale (depunere de declarații fiscale, plata de taxe/impozite în nume propriu, etc.) ce pot fi împovărătoare pentru persoanele fizice.

Rămânând la subiectul vulnerabilităților și modificărilor necesare pe piața muncii din România, nu putem să nu ne gândim și la problema deficitului de forță de muncă, pentru care una dintre soluțiile identificate de companii este aducerea de lucrători din afara Uniunii Europene.

În opinia noastră, pe lista posibilelor soluții pot figura și inițiative legislative de flexibilizare a relațiilor de muncă prin încurajarea utilizării formelor non-standard de angajare, cu scopul de a stimula creșterea ocupării în domeniile care utilizează pe scară largă digitalizarea și noile tehnologii.

Formele non-standard de angajare – lucrători platforme digitale, lucrători la cerere, lucrători domestici etc – nu sunt recunoscute de legislația muncii și reprezintă zone de risc legal. În calitate de avocat cu experiență îndelungată în sfera dreptului muncii, ce sfaturi ați oferi unei companii care vizează instituirea unor astfel de posturi?

Raportat la cadrul legal în vigoare în România, companiile care doresc să pună în aplicare modele de business ce presupun utilizarea de forme non-standard de angajare trebuie să se orienteze între următoarele variante: utilizarea contractului de muncă standard (cu posibilele variații permise de lege, de tipul: program flexibil, telemuncă, etc.), sau menținerea relației cu persoanele fizice în zona prestator independent – beneficiar, cu evitarea oricăror elemente ce ar putea sugera dependența.

În această a doua variantă, spre exemplu, vor trebui evitate stabilirea unui program pentru prestarea activităților, stabilirea unei/unor locații fixe pentru prestarea activităților, posibilitatea beneficiarului de a direcționa sau supraveghea prestarea activităților, sau de a lua măsuri corective în cazul încălcării instrucțiunilor sale de către furnizorul serviciilor.

Ce impact are OUG 114 asupra dinamicii pieței forței de muncă?

Observațiile noastre, raportate la activitatea clienților din zonele de business vizate direct de acest normativ, arată un impact semnificativ în domeniul construcțiilor, acolo unde s-a majorat salariul minim.

Pentru angajatorii care activează pe această piață măsura a avut efecte financiare majore deoarece, pe lângă costul propriu-zis al creșterii salariilor minime, a devenit necesară majorarea în cascadă a restului salariilor din organizație pentru a menține diferențele de remunerare esențiale pentru motivarea angajaților.

Majorarea obligatorie a fondurilor de salarii pentru asigurarea conformității cu legea a condus însă la reducerea bugetelor alocate pentru alte activități, cum ar fi zona de formare profesională.

O problemă majoră a fost și reglementarea deficitară a sferei de aplicare a majorării salariale prin raportare la codurile CAEN/activitățile desfășurate de angajatori, norma legală neaducând nicio lămurire pentru companiile implicate în mai multe linii de business, din care însă doar o parte se regăseau pe lista de activități enumerată de ordonanța de urgență.

Din constatările noastre, confruntate cu această incertitudine companiile au ales – cel puțin ca măsură de urgență – să aplice majorările salariale pentru toți angajații, analizând însă în pasul 2 necesitatea reorganizării sau stopării unor activități, inclusiv planuri de concedieri colective.

Care sunt cele mai întâlnite litigii de muncă?

Cele mai frecvente litigii de dreptul muncii sunt cele demarate de salariați, având ca obiect, spre exemplu, contestări ale deciziilor angajatorului (de sancționare disciplinară sau de concediere), pretenții salariale, solicitări de obligare a angajatorului la respectarea anumitor clauze contractuale, constatarea existenței unor fapte de discriminare și sancționarea acestora, etc.

Având în vedere, pe de o parte, faptul că sistemul nostru legislativ nu încurajează metodele alternative de soluționare a disputelor de dreptul muncii (medierea, spre exemplu, fiind extrem de rar folosită) și, pe de altă parte, faptul că litigiile de dreptul muncii sunt scutite de taxa de timbru, apetența salariaților pentru apelarea la instanță în cazul neînțelegerilor cu angajatorul este, în mod explicabil, foarte ridicată.

Ce modificări a adus GDPR în dinamica de HR a societăților?

Nevoia de conformare cu prevederile GDPR a însemnat investiții importante din partea departamentelor de Resurse Umane, în primul rând ca timp alocat pentru inventarierea și analizarea bazelor de date interne, practicilor proprii în materie de recrutare, angajare, contractare cu terții pentru servicii specifice, apoi modificare sau actualizare a acestora în vederea asigurării conformității cu noul cadru legal.

La nivelul companiilor multinaționale având sediul central în alte state membre ale Uniunii Europene, demersurile întreprinse la nivel local au fost articulate pe cele derulate în mod integrat la nivel corporate, simplificând într-o anumită măsură eforturile echipelor locale.

În orice caz, un efect decelabil pe scară largă al acestui exercițiu de conformare ni se pare a fi o mai bună sistematizare a informațiilor, fluxurilor de date și responsabilităților pe linia protecției datelor cu caracter personal la nivelul echipelor de Resurse Umane.

Din punct de vedere legislativ și aici mă refer la codul muncii, cum vedeți în viitor evoluția acestuia ținând cont de transformările disruptive ale noilor tehnologii?

În mod tradițional, legislația muncii din România răspunde cu dificultate schimbărilor sociale și economice și, chiar și atunci când o face, rezultatele sunt uneori insuficiente dată fiind multitudinea actorilor implicați în procesul de legiferare și nevoia de a ajunge la un compromis. Pe lângă decidenții politici, confederațiile sindicale și patronale active la nivel național sau instituțiile cu competențe în domeniul relațiilor de muncă (cum ar fi Inspekția Muncii) contribuie, de regulă, la conturarea politicii legislative.

În opinia noastră, cele mai probabile schimbări ale legislației muncii vor fi cele antrenate de intrarea în vigoare a unor acte normative aplicabile la nivelul Uniunii Europene. În egală măsură, considerăm posibile modificări propuse de factorii politici sau de confederațiile sindicale, pe măsura extinderii gradului de utilizare a formelor de muncă non-standard și a apariției nevoii de a proteja din punct de vedere legal și social persoanele care prestează muncă în aceste forme atipice, apanaj al noii revoluții industriale.

Cum vedeți viitorul profesiei de avocat în contextul erei robotizării și automatizării?

Digitalizarea influențează deja, ca trend global, modul de lucru al

avocaților. Credem că sunt, deja, cunoscute exemple de software-uri specializate care permit companiilor să internalizeze activități juridice de dificultate redusă, desfășurate în mod tradițional de avocați – de exemplu sistematizarea/indexarea unui volum semnificativ de contracte cu conținut similar, în funcție de criteriile pre-definite.

Pe de altă parte, însă, în cadrul aceleiași operațiuni descrise mai sus, software-ul nu va putea (niciodată, zicem noi) înlocui rezultatele muncii de analiză legală a conținutului contractelor, formulării de recomandări către client pe baza acestora, sau redactare a formelor contractuale complexe care să reflecte deciziile de business.

Digitalizarea crește însă presiunea pentru avocați de a-și asuma un rol de partener al clientului, care îi înțelege business-ul și nevoile concrete, furnizează recomandări strategice în probleme de ordin juridic, știe să administreze pentru client proiecte complexe cu output legal, inclusiv interacționând cu stakeholder-i interni ai clientului și, atunci când situația o cere, să își asume riscuri alături de acesta.