

Analiza ONV LAW: Noua OUG 117 din Codul Muncii poate arunca în aer mediul de business local, prin dezechilibrarea pieței muncii



Noua Ordonanța de Urgență (OUG) nr. 117 din 4 octombrie a.c. care va intra în vigoare începând cu 20 octombrie stabilește amenzi de la 5.000 lei la 10.000 de lei pentru fiecare angajat caruia angajatorul a întârziat cu mai mult de o luna plata salariului, iar aceasta masura poate dezechilibra major piata muncii (în contextul actual, în care se resimte o presiune acuta pe forța de munca în piața) și poate încuraja un val de insolvențe și falimente în mediul de business, subliniaza casa de avocatura ONV LAW.

Astfel, noua OUG 117/ 4.10.2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, emisa de Guvernul României și publicata în Monitorul Oficial nr. 951/ 5.10.2021, stabilește la pct. 7 ca se sancționează „încalcarea de catre angajator a obligației prevazute la art. 166 alin. (1) cu mai mult de o luna, de la data de plata a salariului, stabilita în contractul individual de munca, în contractul colectiv de munca aplicabil sau în regulamentul intern, dupa caz, cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 de lei pentru fiecare persoana careia nu i s-a platit salariul, cu excepția situației în care angajatorul se afla sub incidența Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvența, cu modificările și completările ulterioare.”

„Actuala masura poate declanșa un val de efecte negative în economie, printre cele mai importante numărând-se faptul ca acest instrument poate fi cu usurința folosit abuziv în relația dintre angajați și angajatori, ca instrument de presiune, accentuând dezechilibrele actuale existente pe piața locala a muncii și poate încuraja un val masiv de insolvențe și falimente în mediul de business,” declara Mihai Voicu, Partener ONV LAW și coordonator al diviziei Business Law din cadrul casei de avocatura.

Printre cele mai importante probleme sesizate de specialiștii ONV LAW cu privire la modul în care este formulata noua OUG care va intra în vigoare de la **20 octombrie (!)** se numara:

§ **Sanctiunea nu diferențiază între angajatorii corecți, care se confrunta cu probleme legate de întârzierea unor încasari (de exemplu: în cazul industriilor care depind de întârzierea la livrare a unor materii prime, pe fondul perturbarilor pe lanțurile de distribuție internaționale, în contextul pandemic actual; sau orice categorie de business care depinde de un singur partener contractual – ex. companiile – agent sau distribuitor) și cei obișnuiti sa încalce legea și sa nu plateasca la timp salariile angajaților.**

§ **Sanctiunea este disproportionata, prevazând un quantum al amenzii de aproximativ 1.5 - 3 salarii medii pe economie pentru fiecare angajat, indiferent de domeniul de activitate. Astfel, caracterul de pedeapsa, de instrument de presiune prevaleaza, iar suma este potențial atât de mare, încât majoritatea angajatorilor nu ar putea sa o**

plateasca, subliniaza specialistii ONV LAW. În industriile „labor intensive”, unde cheltuiala cu forța de munca depășește 50% din venituri, o asemenea sancțiune ar putea echivala cu 1 luna și jumătate de cheltuieli, suficienta pentru declanșarea unui faliment!

§ **Ofera angajatilor un instrument care poate fi cu usurința abuzat. Amenințarea cu o amenda de asemenea dimensiuni va fi fara îndoiala utilizata abuziv** de către angajați în situații de negociere, pentru a forța o anumita acțiune din partea angajatorului, considera specialistii ONV LAW. În condițiile unei rate a somajului extrem de reduse la acest moment în piața și a presiunii pe care o semnaleaza majoritatea angajatorilor acum, masura poate arunca în aer piața locala a muncii.

§ Singura protecție pentru angajator prevazuta de legislația locala, într-o astfel de circumstanța, este cea a Legii insolvenței. **„Astfel, efectul acestei sancțiuni va fi sa îi grabeasca pe angajatori sa își solicite propria insolvența iar odata intrat în insolvența, angajatorul (prin administratorul judiciar) poate înceta cu ușurința orice contract de munca, iar angajații își pierd garanțiile, aceasta fiind situația cea mai dezavantajoasa pentru angajați”,** comenteaza Mihai Voicu.

§ Dispoziția nu menționeaza o limita maxima a sancțiunii. De obicei, în cazul amenzilor aplicabile la dreptul muncii, amenda era data sub forma „X RON/angajat fara a depăși suma Y”. **Sanționând fara limita, înseamna ca întârzierea la plata salariului devine cea mai grava contravenție.**

§ **Noua OUG ofera de asemenea un instrument foarte puternic (un drept exorbitant) autorității publice care, în loc sa tinda spre verificare, sprijin și conformare îl va utiliza cel mai probabil coercitiv, pentru a strânge bani din piața,** considera reprezentanții casei de avocatura.

În concluzie, aceasta dispoziție va avea un efect de bumerang și va polariza și mai mult interesele angajaților și angajatorilor, fara a acorda șanse de cooperare între cele doua părți sau între autorități și actorii economici. Specialistii ONV LAW mai noteaza, de asemenea, ca **raționamentul formulat în preambulul dispoziției este unul abuziv, nedemocratic conform Constituției României, înlocuind calea fireasca a justiției cu un instrument sancționator oferit angajaților (un instrument social, populist).** Astfel, textul preambulului stipuleaza:

“Având în vedere existența unei situații socioeconomice dificile generata de pandemie ce s-a resimțit profund atât de catre angajatori, cât și de catre salariați, mecanismul juridic reglementat în prezent în Codul muncii referitor la neplata sau plata cu întârziere a drepturilor salariale este unul complex și anevoios ce implica promovarea unor procese în justiție, astfel ca se impune crearea unei reglementari de natura a asigura protecția sociala a salariatilor în concordanța cu principiile ce guverneaza raporturile de munca.”

„În egala masura, statul pune iar presiune pe angajatorii privați, dar detensioneaza presiunea de pe angajatorii publici. În acest moment, exista posibilitatea eşalonarii creanțelor salariale pe 5 ani în cazul funcționarilor publici. Practic, în cazul autorităților plata salariilor restante se poate efectua într-un termen de 5 ani, iar companiile private au la dispoziție doar 30 de zile sau suporta o sancțiune foarte dura,” conchide reprezentantul casei de avocatura.

În opinia specialiștilor ONV LAW, este obligatorie analiza amanunțita a acestei dispoziții în Parlament, înainte de aprobare. **Trebuie circumstanțiată neplata, astfel încât sa nu se înregistreze sancțiuni automate, nerealiste față de modul în care funcționeaza în practica mediul de business și exista anumite modele în legislație care ar putea folosi drept exemplu pentru circumstanțierea masurii.**

Decizia corecta și democratica, în opinia specialiștilor ONV LAW, pentru înlaturarea dezechilibrului creat de noua OUG, ar fi ca Parlamentul sa respinga textul de la articolul 260 alin.1 lit.s.