

CCIFER, în parteneriat cu Mușat & Asociații, a organizat prima ediție din 2023 a “Matinalului Digital cu experții CCIFER” | Discuții despre noua Lege a Dialogului Social



MUȘAT & ASOCIAȚII
Attorneys at Law

CCIFER, în parteneriat cu Mușat & Asociații a organizat în data de 9 martie prima ediție din 2023, a “*Matinalului Digital cu experții CCIFER*”, dedicată unei discuții despre noua *Lege a Dialogului Social* (Legea nr. 367/2022). La conferință, printre experții invitați au luat parte Francisc-Oscar GAL (Subsecretar de Stat, Ministerul Muncii și Protecției Sociale), Eduard CORJESCU (Director General, Ministerul Muncii și Protecției Sociale), Radu BURNETE (Director Executiv, Organizația Patronala Concordia) și Dragoș LUNGU (Managing Associate, Mușat & Asociații), iar discuțiile au fost moderate de Mihai POPA (Deputy Managing Partner Mușat & Asociații).

Printre principalele subiecte abordate în cadrul conferinței au fost importanța dialogului social ca subiect pe agenda națională și europeană, noua *Lege a Dialogului Social*, precum și schimbările pe care aceasta le aduce în ceea ce privește negocierea colectivă, noile situații de declanșare a conflictului colectiv de muncă, noutățile aduse în materia obligațiilor de informare și consultare între partenerii sociali, ș.a.

A fost abordat în detaliu și subiectul propunerilor Ministerului Muncii și Protecției Sociale de modificare a noii Legii, fiind dezbătute în cadrul Matinalului principalele îngrijorări ale experților.

Participanții la Matinal au avut oportunitatea de a asculta perspectiva și implicarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale privind propunerile de modificare a noii Legi a Dialogului Social.

Astfel, reprezentanții Ministerului au aratat că proiectul de OUG (pentru modificarea Legii nr. 367/2022) este menit în principal să îndrepte erori materiale și de tehnică legislativă, necesitatea acestui proiect fiind stabilită în cadrul Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social, având o dată de finalizare până la sfârșitul lunii martie 2023 (termen impus de Planul Național de Redresare și Reziliență).

De asemenea, reprezentanții Ministerului au justificat necesitatea emiterii unui proiect de OUG pentru corectarea anumitor disfuncționalități provenite din rapiditatea cu care a fost adoptată legea în Parlament. Totuși reprezentanții Ministerului arată că principalele propuneri ale autorității au vizat aspecte de formă sau de tehnică legislativă, celelalte prevederi fiind propuse de partenerii sociali.

Totodată, reprezentanții Ministerului au aratat că, deși proiectul de OUG nu are încă nici un aviz, existând în prezent doar discuții cu Consiliul Superior al Magistraturii în ce privește armonizarea prevederilor cu cele ale Codului muncii, Ministerul vizează crearea unui cadru cât mai flexibil pentru încheierea contractelor de muncă la orice nivel, pentru asigurarea drepturilor și libertăților salariaților și ale angajatorului deopotrivă.

Din partea mediului de afaceri, reprezentat în cadrul Matinalului de Organizația Patronala Concordia, au fost însă exprimate rețineri vis-a-vis de succesul acestei noi legislații pentru întărirea negocierilor colective. Astfel,

reprezentanții mediului de afaceri au subliniat ca la nivel de sector, România nu are organizații patronale și sindicate reprezentative, ceea ce înseamnă ca este necesară consolidarea unor parteneri sociali reprezentativi.

De asemenea, aceștia au aratat ca Sindicatele au fost mereu nemulțumite de Legea dialogului social din 2011, fiind constante discuții de modificare a acesteia. Ca o consecință, noua Lege scade pragurile de reprezentativitate la nivel de unitate (de la 50% la 35%), ceea ce duce la coagularea mai ușoară a unui sindicat reprezentativ.

Scaderea pragului de reprezentativitate la nivel de unitate nu rezolvă însă problema dialogului social, respectiv ca un angajator să fie determinat să negocieze pentru a asigura pacea socială (fără greve), în condițiile în care, în ceea ce privește obiectul negocierii, sindicatele nu mai au ce negocia în afara de salariu, în contextul densității legislației muncii care acoperă cea mai mare parte din subiectele care ar putea fi de interes pentru o negociere colectivă.

E necesară așadar o intensă dezbatere publică asupra acestui proiect de OUG, în condițiile în care Legea dialogului social nu va putea fi modificată până în 2026, fiind parte din PNRR.

În afara aspectelor de formă și de tehnică legislativă care trebuie corectate, avocații **Mușat & Asociații** și-au exprimat îngrijorarea ca proiectul de OUG propune un transfer de reprezentativitate către organizațiile sindicale federative afiliate, fără a se ține însă seama de interesul majorității salariaților din unitate și deci, implicit, și fără a se ține seama de scopul primordial al angajatorului în dialogul social, respectiv o pace socială reală, care identifică soluțiile oportune întocmai pentru a da satisfacție intereselor legitime ale salariaților.

Astfel, propunerea Ministerului de a se trece direct la negocieri cu federația reprezentativă, la nivel de unitate, sau, în absența acesteia, de cea nereprezentativă, fără totuși a avea în spate o minimă reprezentativitate, cum e în forma actuală a legii (35% din membri din unitatea respectivă) este destul de periculoasă și este de natură să nască conflicte acolo unde funcționa o pace socială, afectând în final însăși securitatea juridică a raporturilor de muncă.

Ca practicieni, reprezentanții firmei **Mușat & Asociații** au exprimat reale îngrijorări ca legea în forma actuală creează pârghii mai degrabă spre conflict, poate chiar inițiat de organizații care cunosc prea puțin activitatea unităților respective și nevoile reale ale acelor salariați.

În concluzie, pare oportună într-adevăr creșterea puterilor sindicatelor, întocmai pentru un dialog social real, deschis, constructiv, iar angajatorii nu trebuie să privească aceste noi puteri oferite de lege în sens negativ, ci să înțeleagă că progresul este întotdeauna rezultatul unui dialog de bună-credință, purtat cu adevărat în scopul înțelegerii nevoilor salariaților.

Până la urmă, pacea socială este scopul fundamental al dialogului social și trebuie să aibă ca rezultat acorduri bazate pe nevoi și interese reale și legitime ale ambelor părți.

Despre Mușat & Asociații

Numele Mușat & Asociații este sinonim cu excelența în practica avocaturii de business din România. De peste 30 de ani, Mușat & Asociații acordă servicii de consultanță în toate sectoarele avocaturii de business, incluzând fuziuni & achiziții, privatizări, drept bancar, energie & resurse naturale, concurență, drept societărilor, telecomunicații & IT, dreptul muncii, fiscalitate, piețe de capital, drept imobiliar, dreptul mediului, litigii & arbitraje comerciale. Mușat & Asociații este recunoscută ca fiind unul dintre pilonii avocaturii de business din România, iar publicațiile internaționale de specialitate (Chambers & Partners, International Financial Law Review, Legal 500 etc.) recomandă cu regularitate firma ca fiind unul din liderii pieței avocațiale, mulți dintre avocații firmei fiind la rândul lor nominalizați de aceste publicații ca făcând parte din elita avocaturii de business din România.

În 2022, Mușat & Asociații a fost desemnată câștigatoarea premiilor pentru ariile de practică Fuziuni și Achiziții (M&A), Litigii și Farma, acordate în cadrul Galei Romanian Legal Awards organizate de reputata publicație "Legal Marketing". Au fost recunoscute performanțele echipei noastre de M&A din anul 2021,

în continuarea premiilor acordate pentru anii 2020 și 2019, an în care Mușat & Asociații a fost desemnata și Firma anului în avocatura din România.

De asemenea, în 2022, Mușat & Asociații a câștigat premiul „Firma de avocatura a anului în Europa de Est” în cadrul galei organizate în Londra de LMG Life Sciences Awards, unul dintre cele mai prestigioase ghiduri care premiaza firmele de avocatura și avocații ce se afla în spatele celor mai inovatoare și provocatoare proiecte juridice din EMEA, SUA și Canada, împreună cu companiile sale surori International Financial Law Review, Benchmark Litigation, Managing IP, Expert Guides și ITR.

În 2020, Mușat & Asociații a câștigat premiul „Firma de avocatura a anului în ariile Fuziuni & Achiziții, Achiziții Publice și Farma” distincție acordată de reputată publicație “The Times Legal Innovation” firmelor de avocați din România care au obținut performanțe deosebite în anul de referință.

În 2019, Mușat & Asociații a câștigat premiul “Firma de avocatura a anului în România”, distincție acordată de “The Times Legal Innovation”, precum și alte premii, acordate pentru ariile de practica Fuziuni și Achiziții, Achiziții Publice și Drept Penal.

În 2018, Mușat & Asociații a câștigat premiul pentru cea mai mare tranzacție M&A în domeniul Farma în România, pentru asistența acordată Dr. Max în achiziția grupului A&D Pharma, precum și alte premii, acordate pentru ariile de practica: Fuziuni și achiziții/Privatizare, Infrastructura și PPP/Achiziții Publice și Drept Penal.

În 2016, Mușat & Asociații a câștigat premiul pentru cea mai mare tranzacție în domeniul energiei pentru asistența acordată Sterling Resources în procesul de vânzare a operațiunilor din România către Carlyle International Energy Partners, precum și premiul pentru cea mai mare tranzacție din HORECA pentru asistarea Premier Capital în achiziționarea McDonald’s în România. Distincțiile au fost oferite de Ziarul Financiar, în cadrul Galei Avocaților 2016, ediția a VII-a.

În 2015, Mușat & Asociații a câștigat premiul “Firma de avocatura a anului în România”, distincție acordată anual de reputată publicație britanică “The Lawyer” firmelor de avocați din Europa care au obținut performanțe deosebite în anul de referință.

În anul 2013, Mușat & Asociații a fost desemnata „Casa de avocatura a anului în România”, de către International Financial Law Review, fiind pentru a doua oară când MUȘAT & ASOCIAȚII își adjudecă acest valoros premiu, după distincția primită în 2011, anul în care România a fost inclusă pentru prima dată în lista țărilor nominalizate pentru premiile International Financial Law Review (IFLR).

În 2012, Mușat & Asociații a câștigat premiul Gold Award la categoria „Cea mai buna casa de avocatura din Europa Centrala și de Est”, distincție acordată de International Legal Alliance Summit & Awards 2012, pentru rezultatele excelente înregistrate în România de echipa de avocați Mușat & Asociații, în ceea ce privește evoluția portofoliului de mandate în practica de fuziuni & achiziții și strategia de management adoptată.

Mihai Popa, avocat/Practician în insolvența, este Coordonator al Departamentului de Dreptul Muncii și Beneficii ale Salariaților și al Departamentului de Restructurare și Insolvența.

Mihai consiliaza clienți naționali și internaționali din toate industriile, atât pe mandate de consultanță, cât și de litigii în materia Dreptului Muncii și Beneficii ale Salariaților. Experiența sa include asistența cu privire la planurile de restructurare, planurile de pensionare voluntară, beneficiile salariaților, contractele individuale de muncă, transferul salariaților, contractele colective de muncă, negocierile și consultările colective, detașarea, procedurile de răspundere disciplinară și profesională, cererile de discriminare și harțuire.

Cu o experiență de peste 17 ani în avocatura de afaceri, Mihai ofera consultanță în procedurile de reorganizarea judiciară și voluntară, procedurile premergătoare insolvenței, falimentul și lichidarea, recuperarea de active și/sau negocierile cu debitorii și creditorii.

Numit Avocat de Top în Insolvența/Restructurare în cadrul Galei Avocaților de Top 2021, organizată de Finmedia/Revista Piața Financiară, clienții spun despre Mihai că este un „negociator abil, cu o excelentă cunoaștere a aspectelor practice legate de restructurare și insolvența” și „unul dintre punctele tari ale echipei” (Legal 500, 2021).

Dragoș Lungu este Managing Associate în Departamentul de Dreptul Muncii și Beneficii ale Salariaților.

Cu o experiență juridică de peste 10 ani de zile, Dragoș acorda asistența clienților naționali și internaționali în

variate mandate de dreptul muncii, incluzând, dar fara a se limita la asistența și reprezentare în cadrul unor proiecte de concedieri colective de personal, externalizari, redactarea și negocierea contractelor individuale si colective de munca, conflicte colective de munca.

Dragoș este și avocat litigant, lucrând îndeaproape cu clienți locali și internaționali, din sectoarele farmaceutic, energetic, imobiliar și retail, tehnologie și servicii de outsourcing, fiind cunoscut pentru soluțiile inovative oferite clienților.