

Pentru avocații interni de la Farmexim & Help Net, cele mai mari volume de munca au fost generate anul acesta de proiecte de Employment, chiar dacă recente modificări aduse Codului Muncii nu au constituit o provocare. Mihaela Scarlatescu, Head of Legal and Compliance Director: Directiva transparentizării salariale va fi o provocare reală. În lipsa unor motive temeinic justificate și obiective, va crea probleme atât angajatorilor, cât și angajaților



Într-o perioadă în care se vorbește tot mai mult despre o criză a resursei umane de calitate, este important pentru companii să adopte politici de personal menite să le ajute să rețină talentele, dar și să atragă unele noi. Misiunea este una destul de dificilă, având în vedere că legislația din domeniul muncii suferă permanent schimbări importante. Există însă un „secret” pe care multe firme l-au descoperit, aplicându-l în beneficiul lor : adoptarea unei culturi organizaționale în care angajatul este văzut ca fiind activul cel mai de preț în dezvoltarea businessului.

Companiile Help Net Farmexim fac parte din grupul firmelor care au pus salariatul în centrul activității sale. Acesta este și motivul pentru care schimbările aparute anul trecut la nivelul Codului Muncii, prin adoptarea Legii nr. 283/2022, nu au fost resimțite ca fiind unele substanțiale. Multe dintre măsurile impuse prin noul act normativ erau deja implementate la nivelul Help Net Farmexim, așa că trecerea a fost una fără mari șocuri.

„, Apreciem însă, în contrapartidă ca fiind provocatoare, recenta directivă europeană care interzice secretul salarial, și urmărim cu interes evoluția acesteia, data fiind cunoscuta preocupare „națională” despre capra vecinului. Implementările obligatorii conform recentelor modificări ale Codului Muncii s-au realizat intern, în colaborarea dintre departamentele juridic și HR.”, declară av. **Mihaela Scarlatescu**, *Head of Legal and Compliance Director la Farmexim & Help Net, parte din PHOENIX Group.*

De altfel, avocatul apreciază că recente schimbări ale Codului Muncii pot reprezenta adevărate provocări doar pentru acele firme care înainte de adoptarea noii legi nu au mai operat modificări în domeniul politicii de personal. „Totul depinde de companie, de ce avea deja implementat în organizație, dar și de tipul de business pe care organizația îl desfășoară, de cultura acesteia. Noi nu am resimțit provocări în mod special legate de aceste modificări ale Codului Muncii, am ajustat draftul de Contract Individual de Muncă în vederea implementării. Lucrăm îndeaproape cu departamentul de HR, care este structurat nu doar pe parte de payroll, ci mai ales pe partea de traininguri, strategie de HR, politici care să integreze angajații culturii Phoenix etc.”, explică **Mihaela Scarlatescu**.

Politica de personal adoptată la nivelul grupului încurajează foarte mult promovarea din interior. Acesta este și motivul pentru care sunt preferați tinerii dornici să învețe și să-și însușească traiectoria următoare de organizația în care se formează.

[Descopera oportunitățile de recrutare de pe LegiTeam! GRATUIT.](#)

Echipele de HR trebuie să funcționeze ca un „ceas elvețian”

Analizele facute la nivelul noului cadru legislativ din domeniul muncii au indicat faptul ca una dintre cele mai importante schimbări, cu impact potențial semnificativ pentru angajatori, este obligativitatea de a face mențiuni în cuprinsul contractului individual de muncă referitor la suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau ocupațională a salariatului, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricărui alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

La nivelul companiilor Phoenix România, aceste modificări nu au avut un impact major deoarece procesul de ofertare era deja ajustat astfel încât să fie complet. O politică similară funcționa și în ceea ce privește dreptul de informare.

Toate aceste lucruri au făcut ca noile schimbări să nu constituie o provocare. „Cât despre timpul de lucru, și până la modificarea Codului Muncii, procesul de angajare al unei persoane era cronofag (vizita medicală, inducția etc), de aceea și echipele de HR trebuie să funcționeze ca un „ceas elvețian”. Într-adevăr, Codul Muncii definește pentru prima dată organizarea muncii, însă în practică, organizarea muncii există de foarte multă vreme (atât în ce privește munca în schimburi, cât și normarea muncii în vederea eficientizării activității și optimizării resurselor)”, mai spune **Mihaela Scarlatescu**.

Erori din punct de vedere juridic

Împreună cu departamentul de Resurse Umane, echipa coordonată de **Mihaela Scarlatescu** a analizat în amănunt prevederile din noua legislație a muncii.

În acest context, avocatul apreciază că, din punct de vedere juridic, alineatul 4 al articolului 62 din Codul Muncii, nou introdus, conține erori și nu aduce nimic nou, data fiind obligația deja existentă a angajatorului ca, în cazul concedierii pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, să prezinte motivele de fapt și de drept, sub sancțiunea nulității deciziei de concediere. „Nu poate fi aplicabil acest text de lege, dat fiind că nu poate fi concediată o persoană în baza art. 17, 31, 1521 1522, 1532, respectiv art. 194 (2) din Codul Muncii, aceste articole având un alt scop juridic. Poate este o eroare de exprimare și ne vom lămurii în timp ce a dorit legiuitorul să spună.”, atrage atenția expertului.

Posibile provocari

Daca recente modificari aduse Codului Muncii nu au constituit o provocare pentru companiile Help Net Farmexim, exista o directiva europeana care în mod sigur va produce „mari valuri” la nivelul firmelor. „Vad o provocare reala Directiva transparentizarii salariale, care în lipsa unor motive temeinic justificate și obiective, va crea probleme atât angajatorilor, cât și angajaților, și nu ma refer la discriminare aici. Sa nu uitam ca și pentru combaterea discriminarii exista masuri, desecretizarea salariilor va crea multa tensiune nejustificata.”, puncteaza **Mihaela Scarlatescu**.

Pentru grupul PHOENIX, ultimele luni au fost bogate în proiecte, toate diviziile de business ale companiei fiind extrem de active. În tot acest timp, organizația a fost orientata spre eficientizarea modului de lucru interdepartamental, inclusiv ca viziune.

În acest context, cele mai mari volume de munca au fost generate pentru Departamentul juridic din zona de Dreptul muncii. De asemenea, proiectele comerciale dedicate colaborarii cu parteneri importanți din industria farmaceutica în ce privește acordarea de servicii farmaceutice integrate (distribuție exclusiva pe teritoriul României, servicii adiacente de reprezentare în fața autoritaților, a deținătorilor de Autorizații de Punere pe Piața, servicii de regulatory, quality și farmacovigilenta, reprezentare clawback etc) au ținut ocupata echipa coordonata de **Mihaela Scarlatescu**.

PHOENIX group se bazeaza pe o strategie de expansiune în România, astfel ca numarul de farmacii Help Net aproape ca este dublu în prezent față de anul 2018. Pentru fiecare dintre proiectele care vizeaza acest segment compania colaboreaza și cu avocați externi.

Politica de personal a PHOENIX Group nu a suferit ca urmare a efectelor generate de pandemie. Dupa încetarea starii de alerta programul flexibil s-a menținut pentru acele categorii de angajați unde acest lucru este posibil, în depozite și farmacii fiind necesara prezența fizica la locul de munca a întregii echipe).

Echipa coordonata de **Mihaela Scarlatescu** acopera toate nevoile de asistența juridica la nivelul tuturor companiilor din PHOENIX group în România.

[Intra pe LadyLawyer.ro și afla mai multe despre activitatea, preocuparile și proiectele doamnelor avocat din cele mai importante firme de pe piața locala](#)