

Timpul de muncă al avocaților stagieri

1. Introducere

Activitatea zilnică a unui avocat implică un regim de muncă imprevizibil. Acest lucru se aplică și avocaților stagieri. Unele perioade pot fi mai solicitante, iar altele mai liniștite. În toate cazurile, Legea cu privire la condițiile de muncă prevede un timp de muncă fix, previzibil și limitat. Cu toate acestea, legislația actuală oferă și o anumită flexibilitate.

2. Reglementarea duratei normale a timpului de muncă

Raționamentul care stă la baza Legii cu privire la condițiile de muncă § 10-4 (1) este că durata normală a timpului de muncă este limitată la cel mult nouă ore pe zi și 40 de ore pe săptămână. Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă este considerată muncă suplimentară și va fi retribuită prin cel puțin un adaos la salariu de 40 % (a se vedea art. § 10-6 (11)). Părțile pot conveni că orele suplimentare pot fi compensate prin timp liber, dar indiferent de aceasta, retribuiția trebuie achitată.

Trebuie reținut faptul că munca suplimentară nu oferă în mod necesar dreptul la retribuiții. De exemplu, dacă părțile au căzut de acord asupra faptului că săptămâna de muncă va constitui 37.5 ore, atunci atingerea duratei de 40 de ore pe săptămână nu va fi considerată muncă suplimentară. Această muncă nu oferă niciun temei pentru a pretinde retribuiții adiționale.

Pentru munca suplimentară este necesară existența condiției de "necesitate excepțională și limitată" a se vedea § 10-6 (1).

Ideea de bază este că munca suplimentară nu poate depăși 10 de ore pe săptămână, 25 de ore timp de patru săptămâni consecutive și 200 de ore pe parcursul a 52 de săptămâni, a se vedea § 10-6 (4).

3. Normarea muncii

În cazurile în care cabinetele de avocați și angajații consimt, este posibilă obținerea unei flexibilități sporite pentru ajustarea duratei normale a timpului de muncă. Astfel, în anumite perioade, va fi necesar să se lucreze mai mult decât în mod normal, în cazul în care în alte perioade se lucrează mai puțin. Important este ca numărul total al orelor de muncă să nu depășească durata normală a timpului de muncă, adică nouă ore pe zi sau 40 de ore pe săptămână. Aceasta are ca scop crearea unei flexibilități sporite pe piața muncii, evitându-se necesitatea creșterii numărului total al orelor de muncă.

Există mai multe "opțiuni" pentru a stabili astfel de normări, iar posibilitatea de face acest lucru sporește cu fiecare pas. De asemenea, se extinde domeniul de aplicare al orelor suplimentare permise. Acestea țin de mai mulți termeni și condiții ale acestor "opțiuni asupra cărora se cade de acord", altele decât cele care sunt specificate aici, însă aici este oferită o imagine de ansamblu a posibilităților:

Opțiunea unu: angajatorul și angajatul

Legea cu privire la condițiile de muncă § 10-5 (1): angajatorul și angajatul pot conveni asupra stabilirii unor săptămâni de muncă de 48 de ore.

Legea cu privire la condițiile de muncă § 10-6 (12): angajatorul și angajatul pot conveni ca munca suplimentară să fie compensată cu timp liber.

Opțiunea doi: angajatorii și angajați care nu cad sub incidența:

Legii cu privire la condițiile de muncă § 10-8 (3): pentru a evita perturbări grave în procesul de muncă, în cazul activităților care nu cad sub incidența convenției colective, angajatorul și reprezentanții salariaților pot conveni asupra continuării activității în perioada timpului de odihnă.

Opțiunea trei: pentru contractul încheiat între angajator și salariații persoanelor juridice, care se încadrează în următoarele limite:

- § 10-5 (2): ajustarea într-un astfel de mod, încât durata normală a timpului de muncă să fie de până la 10 ore pe zi și 48 de ore pe săptămână. Perioada de 48 de ore se calculează în mediu pe parcursul a 8 săptămâni, dar astfel încât durata normală a timpului de muncă să nu depășească 54 de ore pe săptămână;
- § 10-6 (5): plafonul pentru munca suplimentară poate atinge 15 de ore pe săptămână și 300 de ore pe an;
- § 10-6 (9): se poate conveni prin acordul părților asupra unui număr total de până la 16 ore de lucru pe zi (durata normală a timpului de muncă + munca suplimentară);
- § 10-8 (3): se poate conveni prin acordul părților asupra excepțiilor de la cerințele care stabilesc timpul de odihnă zilnic și săptămânal – de minimum 8 ore pe zi sau 28 de ore pe săptămână;
- § 10-10 (4): se poate conveni prin acordul părților asupra prestării muncii în zilele de duminică și de sărbătoare nelucrătoare, în caz de necesitate specială și în anumite limite;
- § 10-11 (4): se poate conveni prin acordul părților asupra prestării muncii pe timp de noapte, în caz de necesitate specială și în anumite limite.

Conform Legii cu privire la litigiile de muncă din 1927, § 1 o convenție colectivă este un "acord între o uniune și un angajator sau un patronat care stabilește condițiile de reglementare a raporturilor de muncă, retribuirea muncii, precum și alte condiții de muncă." Un sindicat este definit în aceeași prevedere ca "orice asociație de salariați care are ca scop protecția intereselor salariaților împotriva angajatorilor lor." [...]

În acest sens, o posibilitate ar putea fi încheierea unor "convenții colective locale" la fiecare loc de muncă, de către angajator și sindicatele avocaților cabinetului. Avocații stagiați trebuie să creeze în acest sens o "uniune", conform Legii cu privire la litigiile de muncă.

În cazul în care angajatorul cade sub incidența convenției colective, acesta poate conveni la nivel local împreună cu salariații asupra diferitor modalități de normare a muncii, după cum s-a menționat mai sus. În cazul în care marea majoritate a avocaților cad sub incidența convenției colective, aceasta poate fi aplicabilă tuturor avocaților, a se vedea § 10-12 (5).

Opțiunea patru: convenirea de către angajator și sindicat asupra propunerilor de modificare a legislației în baza Legii cu privire la grevă și a Legii cu privire la soluționarea litigiilor de muncă.

§ 10-12 (4): în cazul în care sindicatul a încheiat o convenție colectivă cu persoana juridică și-a "rezervat dreptul" de a veni cu propuneri legislative, ceea ce îi conferă o libertate contractuală extinsă. Se pot face derogări ample de la reglementarea relațiilor de muncă, cu excepția dispozițiilor celor mai fundamentale. Printre altele, nu se pot stabili excepții de la condițiile care prevăd ca contractul de muncă să asigure condiții corespunzătoare respectării cerințelor de sănătate în cadrul raporturilor de muncă, și că munca suplimentară să se desfășoare doar în cazul unei "necesități excepționale și limitate." Asociația Avocaților din Norvegia (AAN) se bucură de acest drept.

În calitate de retribuție pentru flexibilitate sporită, cerință prevăzută în cazul unora dintre excepțiile menționate mai sus, "compensare echivalentă cu timp liber (...) sau alte măsuri de protecție corespunzătoare", a se vedea, de exemplu, § § 10-6 (9) și 10-8 (3).

4. Scutirile acordate de Inspectoratul Muncii

Este posibilă, de asemenea, solicitarea din partea Inspectoratului Muncii a unei scutiri de la durata normală a timpului de muncă, în baza următoarelor condiții:

- Legea cu privire la condițiile de muncă § 10-5 (3): Inspekția Muncii poate să accepte o durată a timpului de muncă de până la 13 ore pe zi, 48 de ore pe săptămână, pe parcursul unei perioade de 26 de săptămâni.
- Legea cu privire la condițiile de muncă § 10-6 (6): Inspekția Muncii poate, în "circumstanțe speciale", să permită un volum de până la 20 de ore suplimentare lucrate pe parcursul a șapte zile sau 200 de ore pe parcursul unei perioade de 26 de săptămâni.

Condiția de "circumstanțe speciale" trebuie dedusă din situațiile practice. Necesitatea acestor ore suplimentare de muncă trebuie analizată împreună cu reprezentanții salariaților, iar cererea trebuie să fie însoțită de procesul-verbal al acestor discuții.

Deja de câțiva ani, o astfel de scutire le-a fost acordată auditorilor și firmelor de contabilitate, avându-se în vedere circumstanțele speciale care se aplică declarațiilor fiscale. Cu toate acestea, Uniunea Avocaților, a primit semnale de la Inspekția Muncii că de acum înainte va accepta doar cererile care se bazează, în mod special, pe condițiile individuale ale cabinetelor de avocați. De exemplu, poate fi oportun să se solicite o derogare dacă aceasta are un proces de judecată important și consideră că trebuie să extindă timpul de muncă peste orele stabilite de lege. Inspekția Muncii poate procesa astfel de cereri în termen de câteva zile și, pentru orice alte cazuri, în termen de câteva săptămâni.

Atât avocații stagiați, precum și angajatorii sunt bineveniți să ne contacteze pentru întrebări suplimentare legate de aceste aspecte.