

Munca avocaților ZRVP axați pe practica de Dreptul muncii s-a rafinat. Catalin Micu, Partener: Farmecul sau provocarea fiecarui proiect consta nu în urmărirea unei proceduri de lucru, ci în identificarea acelor procese de “redesenare” a business-ului clientului care sa conduca la atingerea țintelor



**Principala provocare pe care o au angajatorii în această perioada consta în menținerea talentelor. ”Angajatorii își calibrează eforturile pe baza mecanismelor de limitare/eliminare a plecărilor voluntare din organizație. Numărul limitat de talente și tendința de a accepta provocarea plecării într-o țară din vestul Europei îi determina pe angajatorii români să recurga la metode de captare și cultivare a personalului, precum: flexibilizarea programului de lucru (telemunca, munca remote, program flexibil, program inegal etc.), implementarea unor pachete motivaționale variate (bonusuri de performanță, bonusuri de proiect, pachete ce permit accesul la o serie de evenimente, cursuri recreaționale, sali de fitness etc.), implicarea în campanii de responsabilizare socială etc”, arată [Catalin Micu](#), Partener Zamfirescu Racoti Vasile & Partners (ZRVP) și coordonatorul practicii de Dreptul muncii din cadrul firmei.”**

Pe acest fond, munca avocaților axați pe practica de Dreptul muncii s-a rafinat foarte mult, consultanții lucrând umăr la umăr cu clienții lor în proiecte care vizează resursa umană.

Echipa **ZRVP** este implicată în proiecte diverse ce deriva din implementarea relațiilor de munca. ”Cu titlu de exemplu, am fost implicați în proiecte de încetare amiabilă a relațiilor de munca cu angajați din top management urmare a unor schimbări în politica/strategia de business a angajatorului. Serviciile ne sunt solicitate de către clienți pentru a negocia direct detaliile încetării (i.e. pachet compensatoriu, data efectivă a încetării, gestionarea perioadei de tranziție către înlocuitor etc.). Proiectele de acest gen au un nivel de dificultate ridicat pentru că implică atât un management atent al emoțiilor puternice ce pot ușor duce la conflict și sistare a negocierilor, cât și un control al obligațiilor propus a fi asumate către angajatul aflat în proces de încetare a raporturilor de munca (i.e. obligația de neconcurență, obligația de nesolicitare, obligația de confidențialitate etc.)”, explică Partenerul **ZRVP**.

De asemenea, implementarea GDPR a avut un impact puternic asupra documentelor ce reglementează relațiile de munca la nivelul angajatorilor. Pentru situații precum gestiunea controlată a datelor cu caracter personal și politicile de monitorizare a activității în munca au fost implicate și echipe de Data Protection și chiar IT.

În plus, avocații au asistat frecvent clienții în proiecte de remodelare a structurii personalului, fie ca efect al unei decizii de business, fie ca urmare a unui proces de fuziune/divizare, fie ca o consecință firească post-transfer de activitate între două entități ale aceluiași grup, fie în urma externalizării unor segmente de activitate. „Remodelarea structurii personalului a condus în unele situații la implementarea unor proceduri de concediere individuală sau colectivă cu privire la care echipa ZRVP a acordat asistența atât în faza pre-implementare (i.e. determinare a strategiei de lucru optimă pentru asigurarea continuității în activitate până la o anumită dată, circumstanțierea etapelor procesului de concediere în raport de anumiți factori specifici activității clienților etc.), cât și în faza de implementare (i.e. redactare decizii de sfârșit posturi, modificare organigramă, decizii de concediere, susținerea

dialogului cu Inspectoratele Teritoriale de Munca, cu sindicatele sau cu reprezentanții salariaților etc.)”, subliniaza **Catalin Micu**.

Experților le-a fost solicitata asistența și în faza post implementare pentru situații incidentale precum reprezentarea în litigii.

---

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

---

### **Rolul avocaților crește**

Partenerul ZRVP subliniaza faptul ca procedurile de lucru pe care consultanții le utilizeaza și pe care le perfecționeaza continuu au rolul lor în implementarea mandatelor privind reorganizarea activității clienților firmei de avocatura. „Pe scurt, fiecare mandat debuteaza cu o faza preliminara, de analiza detaliata comparativa a situației existente și a celei pe care clientul o vizeaza, are o faza intermediara, de "traducere" a schimbarilor dorite de client în procese specifice dreptului muncii (i.e. desființarea structurilor existente, înființarea altora noi etc.) și se finalizeaza cu procesul de implementare (în aceasta faza pot aparea unele corecții ale proceselor detaliate în etapa a doua, funcție de elemente nou descoperite)”, detaliaza **Catalin Micu**.

De altfel, rolul avocaților crește de la etapa la etapa. Daca în prima etapa avocatul acumuleaza date și informații despre client, specificul activității acestuia și obiectivul-ținta al restructurarii, în etapa finala avocatul capata rol activ, intervenind direct în implementarea proceselor operaționale definite în etapa intermediara. „*Farmecul sau provocarea fiecarui proiect consta însa nu în urmarirea unei proceduri de lucru, ci în identificarea acelor procese de "redesenare" a business-ului clientului care sa conduca la atingerea țintelor trasate de client. Definierea acestor procese este o "lupta" între limitele mecanismelor trasate de legislația relevanta și țintele clientului axate în general pe ideea de flexibilitate. Aici intervine munca inovativa a avocatului și abilitatea de a gestiona riscul*”, puncteaza specialistul.

Avocații trebuie sa fie foarte atenți, în contextual în care pretențiile clienților sunt din ce în ce mai mari. **Catalin Micu** amintește faptul ca au fost situații în care avocaților li s-a solicitat asistența în proiectele privind restructurarea personalului cu asumarea unor „indicatori de performanță” ce se refereau la limitarea numarului de litigii la un procent de sub 0,5-1% din numarul de salariați afectați de restructurare. „Nu s-a întâmplat sa nu atingem indicatorul precizat mai sus. Dimpotriva, am avut proiecte cu un numar de peste 1000 de salariați afectați și fara vreun litigiu ulterior. Atunci când, incidental, trebuie sa asistam clientul în procese derivate din procesele de reorganizare, reușim sa asiguram succesul angajatorului”, mai spune avocatul.

Echipa de *Dreptul muncii* se implica, pe lângă orchestrarea procesului de restructurare, și în activități precum managementul unor situații de criza (i.e. angajați care genereaza diferite forme de protest față de reorganizarea demarata de angajator, necesitatea asigurarii continuității în activitate pâna la o anumita data în condițiile în care angajații afectați decideau sa înceteze voluntar relațiile de munca anterior datei estimate de catre angajator ca data efectiva a finalizarii reorganizarii etc.), conducerea negocierilor cu managerii afectați pentru încetarea contractului de munca prin acord cu aplicarea unor clauze specifice (i.e. clauza de neconcurența, cauza de nesolicitare, clauza de nedenigrare etc.), negocierea condițiilor contractuale pentru externalizarea unor sectoare de activitate cu privire la care angajatorul considera util a fi realizate de prestatori externi.

[Intra pe portalul de concurența pentru mai multe articole referitoare la proiectele avocaților din această arie de practică](#)

”De obicei serviciile avocaților externi specializați în dreptul muncii sunt solicitate pentru a „desena” întreg procesul și pentru a asista în implementare, rolul avocatului intern fiind acela de a coordona dialogul cu avocații externi și de a conclucra cu aceștia pentru succesul procedurii, prin colectarea informațiilor solicitate de avocații externi, prin coordonarea echipei de proiect care este implicata în gestionarea procesului de restructurare etc”, precizeaza **Catalin Micu**.

În practica de Dreptul muncii sunt implicați de regula patru avocați din cadrul departamentului consultanța, sub coordonarea Partenerului **Catalin Micu**.

În perioada iunie 2018 - iunie 2019, echipa a gestionat reorganizari totalizând un numar de peste 1.000 de angajați afectați, din care un procent semnificativ -peste 20% - îl reprezinta personalul cu funcții de conducere. ” Da, au fost situații în ultimele 6-9 luni în care încetarea raporturilor dintre managerul/managerii care gestionau în principal proiecte investiționale cu scopul dezvoltarii business-ului au fost înlocuiți cu manageri al caror target principal îl reprezenta conservarea poziției în piața a angajatorului urmare diminuării bugetelor afectate investițiilor. În astfel de situații angajatorul a decis acordarea unor pachete de exit a caror valoare difera în funcție de postul ocupat, durata relației de munca cu angajatorul, activitatea desfășurata în cadrul angajatorului etc. Observam o tendința de diminuare a valorilor pachetelor de exit comparativ cu 2017-2018”, nuanțeaza avocatul.

În majoritatea proiectelor, ZRVP acorda asistența corporațiilor. Aceasta se concretizeaza atât în consultanța juridica acordata în regim day-by-day, cât și în materia litigiilor de dreptul muncii.