

În spatele scenei, alături de avocații de Employment de la Wolf Theiss | Experiența vastă, acumulată într-un spectru larg de proiecte, implicare profundă, conexiuni internaționale și “outside the box thinking”



...nte au intervenit pe piața muncii, schimbările reflectându-se și în munca avocaților axați pe Dreptul muncii. Wolf Theiss România are o practică puternică în această zonă, experții firmei fiind implicați în mandate sofisticate, multe dintre ele în context transfrontalier și tranzacțional, cum ar fi transferuri de salariați ca parte a unor transferuri de business. [Adelina Iftime-Blagean](#), Counsel Wolf Theiss, amintește ca multe dintre proiectele recente privesc contractarea sau concedierea deținătorilor unor poziții de top în structura corporatistă a respectivelor societăți. „Un alt tip reprezentativ de mandat pentru ultimii ani a fost implementarea unor procese de concediere colectivă și gestionarea situațiilor tensionate cu unele sindicate / lideri de sindicat”, completează avocatul.

Pe lângă aspectele tranzacționale, principala tendință pe care avocații au identificat-o ca o constantă a perioadei post-criză ar fi acordarea unei mai mari griji procedurilor interne și îmbunătățirii documentelor standardizate, în linie cu practica generalizată de a acorda o atenție sporită conformității în toate ariile de activitate ale companiilor. „Desigur, nu putem generaliza și uniformiza, răspunsul se raportează la clienții noștri, care sunt în principal companii multinaționale cu prezența sau alte interese de afaceri în România”, precizează [Adelina Iftime-Blagean](#).

De asemenea, o altă tendință care s-a accentuat în ultimii ani este încercarea angajatorilor de a identifica metode de a răspunde cerințelor salariaților cu privire la organizarea muncii, flexibilitate și echilibrul dintre viața personală - viața profesională. „De cele mai multe ori, aceasta presupune un exercițiu de identificare a “portitelor” legislative sau încercări de inițiere a dialogului cu autoritățile prin care să atragem atenția asupra nevoii de modernizare a legislației în domeniu. După cum sublinia și Adelina, de multe ori această tendință presupune îmbunătățirea și actualizarea procedurilor interne ale angajatorilor”, explică [Andreea Stan](#), Associate Wolf Theiss.

Echipa de Dreptul muncii are de soluționat spețe care vizează situații diverse de încetare a contractelor individuale de muncă. „Am acordat asistența clienților în legătura cu toate situațiile posibile de încetare, dar desigur cele mai des întâlnite sunt situațiile de restructurare a unor poziții (individuală sau colectivă) și de încetare consensuală a raporturilor de muncă. Suntem “în umbra” clienților noștri în toate etapele procesului de încetare, cu mult înaintea oricărei comunicări către angajații afectați, cât și pe parcursul discuțiilor, consiliind clienții în toate aspectele de legal, dar și de business, de abordare din perspectiva psihologică a angajaților, ajutând părțile să ajungă la un punct comun. În general, evităm să fim prezenți fizic la discuții și negocieri pentru că prezența avocaților la masa nu este percepută favorabil de către angajați”, arată [Adelina Iftime-Blagean](#).

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

În plus, schimbarea managementului sau a unui membru al managementului este uneori un proces inevitabil într-un context tranzacțional. „Alteori, schimbarea unui membru al managementului vine din deteriorarea (într-o anumită masura) a relației dintre manager și compania în beneficiul careia prestează activitatea sau, pur și simplu, din nevoia de schimbare. Cel mai adesea întâmpinăm dificultăți atunci când managerul se afla într-un raport de munca cu societatea în beneficiul careia prestează activitate, din perspectiva faptului ca, din punctul nostru de vedere, un contract de munca este incompatibil de cele mai multe ori cu o poziție în (top) managementul unei companii. Aceasta fiindcă protecția exagerată cu care îmbrățișează legislația muncii orice angajat (fara distincție după poziția pe care acesta o ocupa), precum și formalismul uneori excesiv al acesteia nu se pliază pe profilul unui manager în adevăratul sens al cuvântului (e.g. legislația muncii percepe angajatul ca o persoană vulnerabilă, aflată pe o treaptă inferioară, în raport de subordonare față de societate, pe când un manager este privit din perspectiva legislației civile ca un profesionist, aflat pe aceeași poziție juridică cu societatea). Din această perspectivă, atunci când ne sprijinim clienții în procesele de recrutare a managerilor de top tragem un semnal de alarmă atunci când candidatul nu înțelege utilitatea și importanța unui contract de management și insistă asupra încheierii unui contract de munca. Așadar, luând în calcul cele de mai sus, atunci când managerii se afla în raporturi de munca cu societatea angajatoare, exit-ul acestora poate fi un exercițiu foarte îndelungat și foarte costisitor”, detaliază avocatul.

Având în vedere ca toți clienții firmei de avocatura sunt societăți multinaționale, experții au de soluționat multe dosare referitoare la legăte de mobilitatea angajaților. „Nu oferim însă asistența concretă în formalitățile legate de dreptul de a munci pe teritoriul României, de exemplu obținerea avizelor de munca. Din rațiuni de optimizare a costului clientului cu respectivele proceduri, preferăm să subcontractăm și să implicăm societăți specializate în aceste materii. Avem un portofoliu bogat de mandate de înființare de societăți europene, iar contribuția avocaților de dreptul muncii în astfel de situații este destul de standardizată”, nuanțează **Adelina Iftime-Blagean**.

Doleanțele clienților

Implementarea normelor GDPR a avut impact și asupra *Dreptului muncii*. Astfel, **Wolf Theiss România**, care are o echipă puternică specializată în aspecte de protecția datelor cu caracter personal, a asistat numeroși clienți în procesul de adaptare a documentelor la GDPR, cu sprijin punctual din partea echipei de *Employment*. „În ceea ce privește componenta fiscală, nu deținem o echipă internă, dar avem colaborari foarte bune cu boutique-uri specializate în fiscalitate, care ne sprijină cu maxima eficiență în toate momentele în care avem nevoie de opinia lor. Prin urmare, aproape că îi considerăm ca fiind colegii noștri”, subliniază **Adelina Iftime-Blagean**.

Avocatul menționează ca firmele care colaborează cu **Wolf Theiss România** au sisteme interne bine puse la punct. Spre exemplu, au echipa internă de Juridic și de HR, chiar dacă uneori nu au astfel de echipe la nivel local. În acest context, orice procedură de restructurare de business de orice fel, transfer intra-group, vânzare către un terț,

concediere, etc., este foarte bine pregatita, de multe ori cu luni înainte.

„Evident exista și situații neprevazute când oportunități de business aparute peste noapte determina un calendar mai strâns. Modul de colaborare și de pregătire a strategiei depinde de multe ori de structura și de modul de organizare a grupului/companiei. De regula, în echipa de proiect a clientului exista cel puțin un reprezentant din departamentul juridic, un reprezentant al echipei de HR și un reprezentant din business, respectiv o persoana care cunoaște cel mai bine detaliile respectivei operațiuni: rațiunea restructurării, ce se urmărește, de ce anume este nevoie și ce ar trebui sa se evite, daca sunt implicații la nivel de business asupra altor departamente, linii de afaceri, etc., chiar daca nu acesta este persoana care și ia în final decizia. Deciziile de business se iau, desigur, la nivelul clientului, dar implicarea noastra este la un nivel foarte profund; de multe ori prezentam clienților comparativ diverse variante, cu plusuri și minusuri și într-o formula cât mai grafică, chiar daca unele dintre aceste plusuri și minusuri sunt pur comerciale. Experiența cu un spectru larg de clienți și de industrii ne ajuta sa intuim de multe ori riscuri și implicații pe care clienții nu le iau inițial în calcul. De aceea, uneori ajungem sa fim foarte implicați în strategie, iar în unele situații chiar sa preluam coordonarea la nivelul clientului.”, nuanțeaza profesionistul **Wolf Theiss**.

În ceea ce privește echipa **Wolf Theiss** alocata proiectului, întotdeauna exista un coordonator, ceilalți membri fiind determinați în funcție de specializare. „Colegii care ne sprijina în litigiile de dreptul muncii sunt oficial parte a echipei de litigii, și îi implicam imediat ce simțim un potențial litigios mai pronunțat al oricarui proiect sau caz particular. De asemenea, colaborez cu colegii din toate celelalte departamente în funcție de proiect, atât în munca de zi cu zi, cât și punctual pentru confirmarea oricarui aspect pe care nu suntem specializați: clauze de arbitraj, aspectele de data protection, diverse implicații de proprietate intelectuală, etc”, mai spune **Adelina Iftime-Blagean**.

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

Etapele restructurării unei companii

Implicarea avocaților axați pe *Dreptul muncii* în proiecte care vizează restructurări de companii este foarte importantă.

Andreea Stan subliniază faptul că restructurarea unei companii este un proces complex care trebuie să înceapă cu înțelegerea strategiei și modului de abordare a companiei în ce privește capitalul uman. „În alte cuvinte, un prim pas este înțelegerea complexității problematicei resurselor umane. În această etapă preliminară noi cream ceea ce numim profilul colectiv al companiei. Pe lângă întrebările ce țin strict de analiza de drept a companiei (e.g. număr de salariați afectați de tranzacție/restructurare, beneficiile acordate, contracte active și suspendate, eventuale cercetări disciplinare în curs etc.), noi adresăm și întrebări legate de dinamica companiei (respectiv rulajul salariaților, dinamica generală a salariaților, stări de tensiune între personal și management, modul de interacțiune și de lucru efectiv, rata de motivație a salariaților), precum și alți indicatori care ne-ar ajuta să înțelegem și să evaluăm reacția salariaților la schimbare”, detaliază avocatul.

Toată această analiză complexă îi ajută pe avocați să fie mai aproape de oamenii care vor fi afectați (direct sau indirect) de tranzacție. Astfel, specialiștii au posibilitatea de a identifica potențialele obstacole sau dificultăți în ceea ce privește structura propusă a tranzacției (e.g. într-un mediu foarte motivant, cu multe avantaje nu numai de natură financiară, schimbarea acționariatului sau transferul către un alt grup de companii ar putea să fie o provocare

foarte mare din perspectiva de HR daca noul angajator nu va putea sa ofere un pachet și un mediu de lucru comparabile).

„Desigur, pașii următori depind foarte mult de tipul de tranzacție, care poate fi structurata ca fuziune, divizare, vânzare de business sau active, vânzare directa sau indirecta de parti sociale sau actiuni, etc. În linii mari, restructurarile pot implica în principal urmatoarele mecanisme juridice principale: transferul de întreprindere - în cele mai multe cazuri, ceea ce diferențiază o tranzacție de succes de o tranzacție mai puțin lina este abordarea complexa a problematicii, nu doar abordarea dintr-un punct de vedere strict juridic. În unele situații implicam chiar și specialiști în comunicare care sa ne ajute sa transmitem mesajul care sa aduca cel mai mic impact asupra salariiților; concedierea salariiților - întâlnim de multe ori schimbari organizaționale la nivel local sau la nivel internațional care impun concedieri. Într-o astfel de situație colaborem cu top managementul companiei/grupului pentru a înțelege rațiunea care fundamentează o concediere pentru a propune cea mai buna soluție. Uneori, însa, cea mai mare provocare o reprezinta solicitarile total nerezonabile ale salariiților care încearca sa exploateze pe deplin aceasta situație, iar dupa cum știți, angajatorii nu sunt tocmai protejați de legislația muncii; informarea și consultarea salariiților”, arata **Andreea Stan**.

Pentru a evidenția importanța serviciilor oferite de consultanți în astfel de dosare, **Andreea Stan** da ca exemplu un proiect recent în care a fost implicata echipa **Wolf Theiss**.

„Un proiect recent care afectează nu numai piața din România, dar și alte jurisdicții europene, vine din industria auto. Cel mai probabil cunoașteți trendul descrescător și provocarile industriei auto în Europa, care se resimt și în România. Provocarile unui astfel de proiect de concedieri colective sunt intrinsec legate de reacția angajaților, de oportunitățile de re-angajare în zona în care se afla clientul, de bugetul alocat pachetului compensatoriu și de masuri pentru sustinerea salariiților, dar și de retenția salariiților pentru finalizarea operațiunilor în curs (respectiv identificarea unor pârghii eficiente pentru motivarea angajaților buni/exceptionali de a rămâne până la anumite termene în compania aflata în proces de restructurare, luând în calcul și limitările legislației muncii). Este important faptul ca în numeroasele proiecte de acest gen pe care le-am avut, nu am identificat vreo dificultate sau vreo reacție negativa din partea autoritaților implicate în aceste procese”, detaliaza avocatul.

„O alta restructurare majora foarte recenta a fost transferul intra-group a câteva mii de angajați, în forma unui transfer de afacere, catre o entitate nou formata, pentru segregarea unei linii de business de celelalte linii de business ale respectivului grup de societati. Tranzactia a fost una la nivel global, sub coordonarea echipei globale de legal a respectivului grup”, adauga **Adelina Iftime-Blagean**.

În astfel de dosare, procentul celor care evolueaza în situații litigioase este destul de mic, undeva sub 5%. „Daca ar fi sa defalcam acest procent în contestații împotriva deciziilor de concediere și alte categorii de litigii (cum ar fi cele legate de modul de calcul a compensațiilor oferite în contextul concedierii, dreptul la concediu de odihna neefectuat în natura, plata orelor suplimentare, etc.), contestațiile la concediere reprezinta un procent de 80% din totalul litigiilor. Confruntându-ne cu un procent foarte mic de litigii în ultima perioada raportat la numarul de persoane concediate, dar și datorita eforturilor noastre și ale colegilor noștri de la departamentul de litigii, avem o rata de succes foarte mare. Trebuie însa sa precizam ca sunt situații în care angajatorii prefera sa ajunga la o înțelegere cu angajații, decât sa treaca printr-un litigiu, desigur daca solicitarile acestora sunt rezonabile”, menționeaza **Andreea Stan**.

Sunt foarte multe cazurile în care restructurarile de personal sunt supervizate de *in-house lawyers*. Strategia de abordare depinde foarte mult de la un client la altul, dar în cele mai multe situații echipa **Wolf Theiss** lucreaza cu un manager de HR, de cele mai multe ori din afara României.

În astfel de mandate, implicarea avocaților este mult mai profunda. În afara de strategie și de redactarea documentelor cheie specialiștii sunt implicați sau cel puțin consultați în toate situațiile particulare care apar pe

parcurs: modificari în planul de restructurare, modificari în abordarea situațiilor de selecție a salariaților care ocupa același post, situații particulare de încetare a contractelor de munca pe alte temeuri, dificultăți în procesul de comunicare a documentelor, etc.

„Alteori, îndeosebi când este implicata echipa de legal interna și/sau exista un manager HR local cu experiența în aspectele juridice ale unei restructurari, suntem implicați doar la nivel de strategie și de redactare a documentelor cheie, cum ar fi decizii de asociați sau de consiliu de administrație, invitație la consultari, corespondența cu autoritățile și cu salariații sau modele pentru documentele individuale de restructurare (preaviz și decizie individuala) sau pentru documentele de retenție”, explica **Adelina Iftime-Blagean**.

Citește și

→ [Cum lucreaza avocatii in-house din marile companii private | Laura Rudnyanszky, Country Privacy Lead - Teleperformance Group, lider mondial în aceasta industrie](#)

-

Echipa și proiecte

Wolf Theiss România are o echipa de patru avocați de consultanță dedicata exclusiv proiectelor de *Dreptul muncii*. **Adelina Iftime-Blagean** ocupa poziția de Counsel (17 ani experiența ca avocat) și lucreaza alaturi de Andreea Stan, de un alt avocat colaborator cu experiența, **Costin Șalaru**, și de un avocat junior.

„Clienții noștri sunt în general corporații multinaționale cu prezența sau interese de business în România. Uneori asistam și companii românești sau antreprenori români, de exemplu în vânzarea business-ului sau pregătirea pentru vânzare. Daca este cazul reprezentam acești clienți și în instanța, atât în litigiile de Dreptul muncii, cât și în alte categorii de litigii, cum ar fi litigiile fiscale sau decurgând din proceduri de achiziție public”, puncteaza **Adelina Iftime-Blagean**.

Echipa de *Dreptul muncii* este parte a departamentului extins de Corporate și M&A, coordonarea generala fiind facuta de Partenerul **Ileana Glodeanu**. În funcție de nevoi, specialiștii apeleaza pentru ajutor la alți colegi care au experiența pe aspecte de Dreptul muncii, fie de consultanță, fie de litigii.

Litigiile de *Dreptul muncii* sunt gestionate de **Andreea Zvâc**, Avocat Senior, împreuna cu colegii din departamentul respectiv, și, când este cazul, cu implicarea Partenerului practicii de Litigii, **Ligia Popescu**.

„Din motive ce țin de natura sensibila si confidențialitatea proiectelor de acest gen, din pacate nu putem face publice niciuna din restructurarile si concedierile de anvergura în care am asistat clienți în aceasta perioada. Putem însa menționa câteva alte proiecte care au fost publice prin natura lor. Echipa de *Dreptul muncii* a **Wolf Theiss România** face parte integranta din departamentul Corporate și M&A, astfel încât ne mândrim sa fi participat într-unele din cele mai mari tranzacții globale ale anilor 2018-2019. Absolut exemplificativ, amintim aici proiectul complex de fuziune a giganților farmaceutici GlaxoSmithKline și Pfizer, un proiect cu o valoare totala de 9,8 miliarde USD. Un alt proiect foarte important a fost achiziția de catre LabCorp a societății Covance, tranzacție care în România a fost implementa în perioada 2017-2018. De asemenea, în 2018 si 2019 am fost implicați în câteva transferuri de întreprindere implicând angajați ai Oracle, General Electric, Osram, Ipsos, Johnson Controls, etc. Aceste exemple privesc tranzacții complexe în care o componenta semnificativa a fost de dreptul muncii și de

management al resurselor umane”, declara **Andreea Stan**.

Munca avocaților axați pe Dreptul muncii

Avocații specializați în *Dreptul muncii* desfașoara o activitate complexă. De altfel, dinamica și cerințele pieței actuale cer de la un avocat de Dreptul muncii ”*outside the box thinking*”, dar și cunoștințe mai vaste de M&A, data privacy și, uneori, abilitați de soluționare a conflictelor, pe lângă o bună înțelegere a afacerii clienților.

„De foarte multe ori suntem în poziția de a găsi soluții creative față de legislația destul de învechită în materia dreptului muncii și de a suplini lacunele legislative pentru a satisface cerințele clienților noștri. Considerăm că înțelegerea altor piețe, a legislației din alte jurisdicții și a legislației și practicii europene, precum și schimbul de experiență cu colegii din alte țări, aduc valoare adăugată serviciilor noastre. Din această perspectivă noi, cei din echipa **Wolf Theiss**, suntem foarte norocoși să participăm la conferințe/workshopuri ale grupului de practică într-unul din cele 13 birouri pe care le avem în CEE. La aceste întâlniri participă aproape de fiecare dată un expert extern (consultant, manager HR sau legal ale unor companii client sau colaborator, etc.), care ne ajută să ne dezvoltăm anumite abilitați suplimentare, ne aprofundează cunoștințele despre anumite industrii sau ne familiarizează cu așteptările pe care le au aceștia, din postura de client, de la avocații externi”, declara **Andreea Stan**.

La rândul său, **Adelina Iftime-Blagean** amintește că o altă componentă importantă a activității zilnice constă în timpul alocat activităților administrative, de training (abilitați și cunoștințe juridice, dar și soft skills), marketing (aplicații la directorialele juridice – cel puțin Chambers și Legal 500, participare la evenimente externe, organizare de evenimente interne și externe, oportunități de speaking, redactare de articole), management, sau pentru dezvoltarea anumitor produse, automatizare, dezvoltarea bazei de date de precedente, testarea anumitor produse IT și aplicații, etc.

[LadyLawyer.ro \Afla mai multe despre activitatea, preocupările și proiectele doamnelor avocat din cele mai importante firme de pe piața locală](#)