

În spatele scenei, alături de echipa de Employment de la Clifford Chance Badea. În contextul pandemiei, toate proiectele au fost interesante, avocații confruntându-se cu o situație fără precedent, insuficient reglementată sau cu reglementări neclare. Tendințele pieței, analizate de Loredana Ralea (Counsel) și Ecaterina Burlacu (Senior Associate)



În ultimele luni, aspectele de Dreptul Muncii au devenit o prioritate pentru toate companiile, iar acest lucru s-a reflectat direct în activitatea avocaților axați pe această arie de practică. Atât în perioada izolării la domiciliu, cât și în perioada care a urmat stării de urgență, firmele au solicitat consultanța de specialitate pentru a identifica soluțiile cele mai bune pentru business-urile lor.

„În ultima perioadă, clienții au fost destul de preocupați de luarea de măsuri de întoarcere treptată la locul de la birou sau, din contra, de stabilirea unor practici de continuare a lucrului de la distanță. O parte dintre clienți au luat deja sau sunt în curs să ia măsuri de eficientizare a activității și costurilor, ceea ce are impact și asupra structurilor de personal. De asemenea, măsurile de susținere pe care Guvernul le pregătește pentru perioada următoare sunt așteptate cu interes. Echipa noastră a fost și este în continuare implicată în acordarea de asistență cu privire la toate aceste aspecte care au impact direct în desfășurarea activității clienților noștri”, explică [Loredana Ralea](#), *Counsel Clifford Chance Badea*.

„În contextul izolării la domiciliu, aspectele de dreptul muncii au devenit prioritare pentru toate companiile cu care lucrăm și am resimțit imediat o creștere a volumului de lucru. Modul de lucru nu a suferit o ruptură de ritm, pentru că ne putem desfășura activitatea în condiții foarte bune de la distanță, având la dispoziție sisteme tehnice și de comunicare foarte eficiente. Am cautat să fim proactivi pentru clienții noștri, având în vedere că ne aflăm cu toții în fața unui moment fără precedent în istoria contemporană, care a ridicat dintr-o dată multe semne de întrebare. La nivelul rețelei globale, *Clifford Chance* a lansat un portal dedicat implicațiilor juridice provocate de pandemia de Coronavirus pe diverse spețe și arii de practică. La nivel local, am sprijinit constant clienții pentru a face față schimbărilor legislative, obiectivul nostru imediat fiind să identificăm provocările și soluțiile optime pentru activitatea din România a companiilor cu care lucrăm”, completează [Ecaterina Burlacu](#), *Senior Associate Clifford Chance Badea*.

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

## S-au cautat cele mai bune soluții pe termen lung

Avocații au fost în permanentă legătură cu firmele cu care colaborează. Experții și-au sfătuit clienții să analizeze foarte bine consecințele fiecărei decizii luate cu privire la angajați, atât pentru aceștia, cât și pentru companie, fiind în același timp pregătiți pentru reacții rapide și eficiente. „Deciziile „ușoare” luate pentru a traversa o perioadă de criza pot avea consecințe serioase pe termen lung. Atunci când un angajator decide soarta contractelor de muncă în context de criza trebuie să aibă în vedere continuitatea și adaptarea activității după ce situația se va remedia. De aceea este recomandată analiza precaută a alternativelor disponibile și evitarea deciziilor impulsive ce pot determina, pe termen lung, efecte nedorite asupra angajaților, dar și asupra companiei și afacerii per ansamblu”, punctează **Ecaterina Burlacu**.

Cele mai multe dintre companiile cu care avocații **Clifford Chance Badea** colaborează au optat pentru soluții de retenție a angajaților. „Acolo unde a fost cazul, am aplicat pentru facilitarea guvernamentală privind acordarea șomajului tehnic. Am acordat consultanța și unor companii care și-au intensificat activitatea în perioada carantinei, pentru care siguranța și măsurile de protecție a angajaților au devenit prioritatea numărul 1. Toate proiectele pe care am acordat asistența în contextul pandemiei au fost interesante, deoarece ne-am confruntat cu o situație fără precedent, insuficient reglementată sau cu reglementări neclare, ceea ce a impus un efort comun alături de clienții noștri pentru interpretarea și adaptarea măsurilor disponibile la contextul actual”, subliniază **Loredana Ralea**.

Există însă și firme care iau în calcul o posibilă restructurare a afacerii. „Așa cum era de așteptat, sunt cazuri în care angajatorii sunt nevoiți, chiar și în situația în care au beneficiat de măsurile de suport acordate de Guvern pe perioada stării de urgență, să ia decizii de restructurare acolo unde activitatea a fost afectată de măsurile legate de criza medicală sau nivelul activității în contextul economic actual nu mai justifică menținerea întregului personal. În situația restructurării forței de muncă, rolul nostru este să asistăm clientul în procesul de analiză a deciziei și efectelor acesteia, pregătirea documentației necesare și asistența în procesul de implementare. În mod evident, soluțiile pe care le propunem sunt adaptate fiecărui caz în parte, având în vedere cerințele fiecărui client, dar și posibilele efecte ale implementării restructurării”, arată **Ecaterina Burlacu**.

Avocatul amintește că în proiectele de restructurare pot interveni și situații litigioase. Din acest motiv este esențial modul în care sunt pregătite, documentate și implementate restructurarile. Un rol cheie în astfel de situații îl joacă și comunicarea angajatorului. „Totuși, chiar și în cazul unui proces bine pregătit și implementat, există întotdeauna riscul unor reacții negative într-un context dificil, ce pot atrage situații litigioase”, avertizează **Ecaterina Burlacu**.

Echipa **Clifford Chance Badea** a acordat recent asistența juridică unor companii în legătură cu încetarea relațiilor de muncă sau de colaborare cu anumiți membri din echipa de conducere. Astfel de situații pot interveni în orice companie, indiferent de industria în care activează.

„Ca regulă, motivele pentru care o companie decide să înceteze relația de muncă cu un membru din echipa de management țin de neîndeplinirea obiectivelor de performanță (motive obiective, legate de situația economică sau financiară a societății în cauză) sau de stilul de management (motive subiective legate de persoana managerului, managementul defectuos sau eșecul în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu). Există și situații în care managerul decide să părăsească societatea, din diferite motive personale sau profesionale. Toate cazurile asistate de echipa noastră s-au finalizat cu încetarea prin acord amiabil a contractelor de muncă ale managerilor. Recomandăm întotdeauna clienților noștri evitarea încetării unilaterale, având în vedere, în special, prejudiciile de imagine pe

care le poate suferi societatea prin disputarea în instanța a unui astfel de caz”, explica **Loredana Ralea**.

Odata depășit primul șoc provocat de aceasta criza aparuta brusc, mediul economic a început sa faca planuri pe termen mediu, luând în calcul toate scenariile, inclusiv cele mai pesimiste care anunța un al doilea val de pandemie spre finalul acestui an, dar și deteriorarea semnificativa a economiei la nivel global.

În acest context, avocații discuta cu clienții soluții de reorganizare și restructurare, dar și soluții pentru implementarea unor sisteme și procese interne conforme care sa permita – acolo unde este cazul – lucrul de la distanța pe termen lung.

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

---

## Munca la distanța

Cei mai mulți dintre angajatorii din România nu erau familiarizați cu regulile și implicațiile muncii de la distanța și s-au vazut puși în situația de a evalua pentru prima data modul în care pot organiza activitatea și resursele, astfel încât sa acomodeze munca de la distanța pe scara larga și în conformitate cu legislația în vigoare.

„Restricțiile și masurile de prevenire menite sa limiteze gradul de contaminare a personalului și a punctelor de lucru au atras provocari importante având în vedere ca fiecare angajator a trebuit sa se adapteze foarte rapid la aceste schimbari și sa asigure toate condițiile angajaților, indiferent ca lucrau de la domiciliu sau de la birou. Totodata, obligațiile și raspunderea angajatorilor pentru sporirea masurilor privind securitatea și sanatatea în munca – esențiale, de altfel, pentru continuarea activității, au atras provocari logistice și costuri importante. Nu în ultimul rând, reglementarile și masurile referitoare la șomajul tehnic adoptate pe perioada starii de urgența au avut un impact semnificativ asupra deciziilor luate de angajatori cu privire la desfașurarea activității în acest context dificil”, menționeaza **Ecaterina Burlacu**.

În perioada urmatoare, firmele trebuie sa țina cont de o serie prevederi care fac referire la activitatea salariaților.

**Loredana Ralea** este de parere ca, în primul rând, este foarte important sa se respecte și sa mențină masurile obligatorii de protecție și igiena la locul de munca, astfel încât sa continue efortul de limitare și prevenire a raspândirii Covid-19. De asemenea, lucrul de acasa și/ sau programul flexibil vor deveni o opțiune reala și din ce în ce mai uzitata pentru tot mai mulți angajați.

## Nucleu puternic de avocați în practica de Dreptul Muncii

Practica de Dreptul Muncii din cadrul **Clifford Chance Badea** are un nucleu format din cinci avocați coordonați de **Nadia Badea**, Partener. Din acest nucleu fac parte counsel **Loredana Ralea** și senior associates **Ecaterina Burlacu** și **Andrei Caloian**.

În funcție de mandatele pe care le are în lucru, echipa colaboreaza cu colegii din celelalte practici locale, inclusiv litigii, sau din alte birouri ale rețelei globale.

Avocații asista cu precadere companii multinaționale și instituții financiare pe aspecte precum consultanța în proiecte de evaluare a angajaților; proiecte de reorganizare și restructurare, de la elaborarea strategiei și implementare la etapa post-restructurare; consultanța cu privire la legislația în vigoare la nivel local și

internațional, precum și asistența pe parcursul negocierilor dintre angajatori și angajați.

*[Intra pe LadyLawyer.ro și afla mai multe despre activitatea, preocupările și proiectele doamnelor avocată din cele mai importante firme de pe piața locală](#)*