

Criza COVID-19 nu a descurajat investitorii, multe proiecte de M&A începute anterior făcând pași înainte, spun avocații Wolf Theiss. Echipa de Employment a dat o mână de ajutor în aceste proiecte și a ajutat clienții să navigheze lin printre schimbările legislative rapide și efectele pandemiei



Problemele legate de politicile de personal au preocupat cel mai mult, în ultima perioadă, companiile. Aceasta situație se reflectă și în activitatea firmelor de avocatură, practicienii axați pe Dreptul muncii înregistrând un volum de muncă crescut. Echipa Wolf Theiss a fost foarte ocupată în ultimele luni, acordând prioritar sprijin clienților în vederea gestionării efectelor pandemiei COVID-19, dar și pentru identificarea unor strategii sustenabile din perspectiva Dreptului muncii și HR. „Am continuat însă să lucrăm și pe proiectele în derulare ale colegilor noștri din echipa de M&A, respectiv am continuat să primim mandate clasice care nu aveau neapărat legătura cu această perioadă și specificul ei. Prin urmare, practica noastră a avut un nivel de încărcare constant, comparabil cu perioada anterioară, pe alocuri chiar superior (cel puțin în lunile martie-aprilie). Intern, ne-am preocupat de echilibrarea volumului de muncă între membrii echipei, cu luarea în calcul și a diverselor particularități derivate din lucrul de acasă pentru colegi”, a declarat pentru BizLawyer [Adelina Iftime-Blagean](#), Counsel Wolf Theiss.

Datorită faptului că munca avocaților este foarte flexibilă, aceștia fiind obișnuiți să lucreze de oriunde, perioada stării de urgență și cea a stării de alertă nu au constituit o problemă pentru desfășurarea activității experților Wolf Theiss. În plus, în cadrul echipei există de mai mult timp obiceiul ca oricare membru să poată lucra de acasă, atunci când are nevoie.

„Wolf Theiss a investit foarte mult în sistemele IT de-a lungul ultimilor ani, prin urmare am avut la dispoziție chiar din prima zi toate instrumentele tehnice necesare pentru a ne desfășura activitatea în condiții foarte bune, în timp ce întâlnirile față în față au fost înlocuite de videoconferințe sau teleconferințe”, menționează Adelina Iftime-Blagean.

Asemeni celorlalte firme de avocatură, și în cadrul Wolf Theiss majoritatea mandatelor au fost legate de efectele pandemiei COVID-19 asupra mediului de afaceri și HR: implementarea muncii de la domiciliu, reducerea programului de lucru, acordarea zilelor libere pentru părinți, șomaj tehnic sau chiar concedieri. De altfel, schimbările legislative rapide au făcut ca toată această perioadă să fie destul de aglomerată. În plus, echipa de profesioniști s-a ocupat de mandatele demarate înainte de criza COVID-19 sau de noi proiecte aparute în ultimele luni.

---

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

---

### Contact permanent cu clienții

Avocații s-au aflat într-un permanent contact cu clienții, iar primele recomandări adresate acestora au fost în sensul de a analiza și de a implementa, acolo unde este cazul, sisteme de flexibilizare a muncii și de a gestiona cu titlu prioritar din perspectiva sănătății și securității în munca efectele pandemiei. Imediat au apărut întrebări despre șomajul tehnic, concediile de carantină și efectele lor: reprezintă ele un drept sau o obligație a salariaților, dacă salariații pot munci dacă au fost diagnosticați cu COVID-19, dar sunt asimptomatici etc.

„Majoritatea mandatelor au fost inerent legate de identificarea unor strategii potrivite astfel încât pandemia COVID -19 să fie gestionabilă din perspectiva personalului (implementarea muncii de la domiciliu, reducerea programului de lucru, acordarea zilelor libere pentru părinți, șomaj tehnic sau chiar concedieri). În timp ce echipa noastră a fost implicată la nivel de strategii și consultanță de implementare, clienții cu departamente puternice de HR și Legal au preluat în mare parte responsabilitatea implementării efective a strategiilor propuse. În această perioadă am colaborat destul de mult și cu echipele de business ale clienților pentru a înțelege cât mai bine previziunile lor financiare și investiționale, astfel încât să facem un plan comun și un buget corespunzător pentru gestionarea efectelor crizei de o manieră optimă”, punctează [Andreea Stan](#), *Senior Associate Wolf Theiss*.

„Din fericire, criza COVID-19 nu a descurajat investitorii care manifestaseră deja interes pentru anumite business-uri din România, astfel că multe din proiectele de M&A începute înainte de criza COVID-19 și-au continuat cursul. În plus, câteva noi mandate de M&A s-au materializat chiar în timpul pandemiei. Prin urmare, și în această perioadă am fost implicați în gestionarea din punct de vedere al dreptului muncii a unor proiecte de vânzări de business, schimbări de acționariat sau pregătirea unor clienți (ca vânzatori) pentru inițierea unor astfel de proiecte. La acestea se adaugă proiectele legate de pandemie, unele dintre ele având un grad ridicat de dificultate (mai ales din perspectiva presiunii de timp asociate acestora)”, completează [Adelina Iftime-Blagean](#).

---

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

---

### Restructurări și reorganizări ale activității

Referindu-se la cele mai întâlnite cereri venite din partea clienților, cele două avocate din cadrul Wolf Theiss au menționat faptul că, având în vedere efectele și restricțiile impuse din cauza COVID-19, mulți dintre ei își pun probleme cu privire la oportunitatea inițierii unor procese de restructurare pentru a rămâne în parametri de profitabilitate sau a reduce pierderile, sau, alternativ, amânarea acestor planuri până la asumarea unor angajamente ferme din partea Guvernului fie pentru flexibilizarea muncii (e.g. Kurzarbeit), fie pentru acordarea altor ajutoare de stat care să îi sprijine în pastrarea personalului.

„Am avut destul de multe solicitari legate de proiecte de restructurare. De altfel, consideram ca echipa noastra exceleaza în acest tip de proiecte, având în vedere experiența și expertiza noastra în proiecte top de M&A, drept societar și litigii. Avantajul nostru este ca avem o înțelegere foarte buna a afacerilor clienților noștri, în special în anumite industrii, precum și o abordare practica, de business. De cele mai multe ori implicarea noastra este prioritara la nivel de strategie, identificarea de scenarii alternative, planificare în timp, avantaje și dezavantaje asupra business-ului din diverse perspective, sau analiza riscurilor. Scopul nostru este sa fim de un ajutor real managementului și departamentului HR în implementarea diverselor proiecte atât în faza de planificare cât și în cea de implementare. În aceasta perioada au primat proiecte în care mai degraba am acționat în calitate de consultanți strategic”, susține **Andreea Stan**.

Echipa de avocați s-a implicat și în reorganizari majore, printre clienții de care s-a ocupat existând o firma care s-a adaptat la nevoile pieței născute din criza COVID-19 și a început sa produca maști și combinezoane medicale.

„Alte mandate de reorganizare au vizat, dupa cum spuneam anterior, proiectele de M&A cu componenta semnificativa de dreptul muncii, inclusiv transferuri de activitate, sau restructurari ale structurii contractuale în baza careia funcționeaza respectivele afaceri (schimbarea modelului de business). Avem desigur în derulare și procese de concedieri colective în care asistam clienții în elaborarea strategiei, planificarea procesului, elaborarea criteriilor și procedurii de selecție a salariaților, redactarea documentelor necesare, abordarea procesului de consultari, dar și evaluarea implicațiilor comerciale și a riscurilor”, mai spune **Adelina Iftime-Blagean**.

Prin munca derulata, experții Wolf Theiss au încercat sa rezolve toate proiectele pe cale amiabila, astfel încât clienții sa nu ajunga în situația de a avea un litigiu provocat de un proiect de restructurare. Andreea Stan este de parere ca „astfel de situații trebuie sa fie (și sunt) excepționale. Abordarea practicii noastre este de a rezolva amicabil orice conflict si de a respecta perfect legea și procedurile pentru a evita situațiile litigioase. De altfel, în foarte puținele situații în care dosarele noastre de restructurare au dat naștere unor litigii, de cele mai multe ori contestațiile nu au privit concedierea în sine, ci anumite aspecte patrimoniale (cum ar fi plata muncii suplimentare, zile de concediu acumulate, bonusuri de performanța).”

## Modificari legislative

Domeniul muncii a cunoscut în aceste ultime luni o serie de modificari legislative. **Adelina Iftime-Blagean** consider ca modificarile respective au avut îndeosebi o aplicabilitate limitata. „În afara concediului parental reglementat de legea 19/2020, care are aplicabilitate generala și pe termen lung (în ciuda prevederilor specific introduse pentru anul 2020, care nu erau neaparat necesare), restul masurilor (de exemplu șomaj tehnic subvenționat, noile masuri de suport aprobate prin OUG 92/2020) au aplicabilitate temporara, pe perioada mai lunga sau mai scurta, dupa caz. Angajatorii au fost de principiu bulversați de multitudinea acestor acte normative și mai ales de nevoia de a le compara și de a înțelege constant ce este nou, ce se modifica, ce condiții trebuie sa îndeplineasca pentru a se califica pentru anumite masuri, mai ales având în vedere și existența a multiple acte normative sau recomandari foarte similare emise de mai multe autorități și instituții simultan. Masura șomajului tehnic subvenționat aprobata prin OUG 30/2020 (cu modificarile aferente) a prevenit, dar mai degraba – credem noi - a amânat, implementarea masurii concedierii pentru unele companii care au fost impactate de restricțiile impuse odata cu debutul pandemiei. În lipsa unor masuri viabile de susținere a afacerilor direct afectate de pandemia COVID-19, senzația noastra este ca tot mai mulți angajatori vor lua în calcul concedieri (cu un numar mai mic sau mare de salariați afectați, în funcție de industria în care opereaza).

Pe de alta parte, mulți dintre clienții noștri au avut solicitari cu privire la implementarea la un nivel superior a muncii de la distanța, atât pentru masa de salariați, cât și pentru situații specifice (de exemplu salariați revenind din concediu creștere copil și "blocata" în strainatate din cauza restricțiilor etc.)”, detaliaza avocatul.

**Andreea Stan** considera ca principalele arii de preocupare (ale caror prevederi ar trebui urmarite îndeaproape de angajatori) ramân flexibilitatea locului muncii (în multiplele sale forme, inclusiv forme suis generis agreate contractual de parți, diferite de munca la domiciliu și teledunca), diversele scheme de sprijin pentru șomaj tehnic și pentru angajarea anumitor categorii dezavantajate de salariați, precum și eventualele noi prevederi cu privire la *Kurzarbeit*.

## O echipa experimentata

În toata aceasta perioada în care practica de Dreptul muncii a fost „vedeta”, numarul proiectelor care vizeaza aceasta arie fiind unul foarte ridicat, **Wolf Theiss** a beneficiat de avantajul de a avea o echipa mare. Datorita acestui fapt a fost evitata situația în care un avocat risca sa fie încarcat cu un numar prea mare de dosare.

Echipea Wolf Theiss de consultanța în Dreptul muncii se afla sub coordonarea [Ileanei Glodeanu](#) (*Partener*).

Practica este compusa din patru avocați dedicați exclusiv aspectelor de Dreptul muncii, dintre care doi avocați seniori - **Adelina Iftime-Blagean** (*Counsel*) și **Andreea Stan** (*Senior Associate*).

În plus, firma mai are doi avocați dedicați exclusiv problemelor de Dreptul muncii, **Costin Șalaru** (*Associate*) și **Ramona Enache** (*Junior Associate*), în timp ce câțiva alți colegi din echipa extinsa sprijina echipa de Dreptul muncii cu timp parțial, în funcție de solicitari și urgențe.

Echipea de litigii de Dreptul muncii este coordonata de [Ligia Popescu](#) (*Partener*), avocații specializați în litigii de Dreptul muncii fiind **Andreea Zvâc** (*Counsel*) și **Andreea Anton** (*Associate*).

---

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