

Activitate intensa în practica de Employment de la Țuca Zbârcea & Asociații, într-o perioada în care solicitarile clienților au crescut considerabil. Printre cele mai interesante și solicitante proiecte au fost reorganizarea și redimensionarea activității unor business-uri de anvergura, cu operațiuni semnificative la nivelul țării și de mare impact economic



Criza medicala a adus o serie de dificultăți financiare și a determinat multe dintre companii să adopte măsuri menite să le sporească reziliența în fața unei prăbușiri economice. În plus, firmele au fost obligate să asigure conformarea la noul cadru de reglementare în ceea ce privește măsurile de prevenție și limitare a răspândirii infectării cu COVID-19. Pe acest fond, s-a constatat o creștere semnificativă a cererii de servicii de asistență juridică.

Printre principalele solicitări primite de avocații Țuca Zbârcea & Asociații s-au numărat suportul și asistența în contextul implementării de procese de restructurare internă.

Serban Pâslaru, Partener al Țuca Zbârcea & Asociații și coordonatorul departamentului de Dreptul muncii, a explicat că, în fiecare dintre cazuri, avocații asistă clienții prin identificarea posibilelor riscuri și prin propunerea de soluții în vederea respectării condițiilor impuse de lege. „Practic, mandatele încredințate au vizat atât pregătirea justificărilor care stau la baza unei restructurări, a documentelor necesare implementării conducerilor individuale sau colective, după caz, cât și gestionarea relațiilor cu sindicatele sau reprezentanții salariaților pe astfel de teme. În egală măsură, realitatea pericolului unei posibile infectări cu COVID-19, a generat un simț de răspundere pronunțat al angajatorilor atât cu privire la starea de sănătate a propriilor salariați, cât și a clienților sau colaboratorilor, fapt accentuat, desigur, și de obligațiile impuse de autorități. Odată cu ridicarea restricțiilor de circulație, companiile și-au îndreptat solicitarile privind întoarcerea salariaților la locul de muncă către echipa de avocați din departamentul de dreptul muncii. Astfel, așa cum spuneam, am oferit asistența cu privire la identificarea riscurilor de contaminare raportate la condițiile în care angajații își desfășoară activitatea la locul de muncă organizat de companie. Pe de altă parte, am recomandat angajatorilor să ofere posibilitatea salariaților care își pot îndeplini atribuțiile specifice funcției prin folosirea tehnologiei informațiilor și a comunicațiilor de a lucra în regim de telemunca. Cu această ocazie, am asistat companiile la redactarea deciziilor unilaterale, respectiv a actelor adiționale privind desfășurarea activității în regim de telemunca, conform legii”, a detaliat expertul.

În contextul în care angajatorii depun eforturi constante pentru a depăși criza generată de COVID-19, firma de avocatură a oferit consultanță și referitor la condițiile în care companiile pot beneficia de măsurile de sprijin acordate de stat în această perioadă, cum ar fi aplicarea pentru ajutorul de stat constând în indemnizația de șomaj tehnic sau decontarea unei părți din salariul de bază pentru acei salariați care au avut contractele de muncă suspendate ca urmare a șomajului tehnic pe perioada stării de urgență și/sau a stării de alertă.

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

---

### **Recomandarile facute de avocați clienților**

Avocații **Țuca Zbârcea & Asociații** au fost în contact permanent cu clienții, astfel ca, până la implementarea, prin ordine ale autorităților competente, a măsurilor de protecție privind securitatea și sănătatea în munca a salariaților, specialiștii le-au recomandat să introducă noi reguli în materie de securitate și sănătate în munca, în acord cu prevederile Legii nr. 319/2006.

„În acest sens, principala măsură recomandată a fost implementarea muncii la domiciliu sau în regim de telemunca. Astfel, având în vedere derogarea de la dispozițiile legale în materia desfășurării muncii la distanță pe perioada stării de urgență, am fost implicați în redactarea deciziilor unilaterale ale angajatorilor privind desfășurarea activității în regim de telemunca sau munca la domiciliu”, menționează **Mihai Anghel**, *Managing Associate* al **Țuca Zbârcea & Asociații**.

O alta recomandare pe care clienții **Țuca Zbârcea & Asociații** au implementat-o a constat în reducerea temporară a programului de lucru săptămânal de la 5 zile la 4 zile, cu diminuarea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului. „Astfel, productivitatea la nivelul companiilor a rămas la un nivel ridicat, activitatea putând fi desfășurată în cele 4 zile de muncă, în timpul programului de muncă de 8 ore pe zi, iar costurile scăzute cu salariile au avut un rol esențial în supraviețuirea economică a societăților. Pentru clienții ale căror activități au fost restricționate prin acte ale autorităților (precum companiile din industria cinematografică, HoReCa, jocuri de noroc etc.), am recomandat aplicarea măsurii suspendării contractelor individuale de muncă pentru șomaj tehnic și solicitarea ajutorului de stat privind plata indemnizației de șomaj tehnic. Nu în ultimul rând, am oferit consultanța și am oferit recomandări în ceea ce privește acordarea de zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii unităților de învățământ”, mai spune **Mihai Anghel**.

Avocatul menționează că, în sectoarele în care specificul muncii a permis-o, angajatorii au cerut sprijinul pentru a implementa telemunca/munca de la domiciliu, activitatea decurgând astfel în condiții normale.

În alte cazuri, în care munca la distanță nu a fost o opțiune, angajatorii au recurs la suspendarea raporturilor de muncă ca urmare a șomajului tehnic și au depus documentele pentru obținerea ajutorului de stat privind plata indemnizației de șomaj tehnic din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

De asemenea, unii clienți au ales și să reducă programul de lucru de la 5 la 4 zile pe săptămână, optimizând astfel costurile cu personalul, dar limitând și perioada de contact fizic dintre salariați. „Nu în ultimul rând, am fost implicați în programe de restructurări, care au presupus implementarea unor proceduri de concediere individuală sau colectivă, după caz. În cele mai multe dintre cazuri, clienții au optat pentru combinarea mai multor pârghii dintre cele puse la dispoziție de lege”, punctează expertul.

## Solicitarile venite din partea angajatorilor

Restricțiile impuse de autorități pe perioada stării de urgență au avut un impact economic semnificativ asupra companiilor, iar efectele se observa prin tipurile de solicitări pe care avocații le primesc. Multe dintre cererile venite din partea companiilor au legătură, în principiu, cu suspendarea raporturilor de muncă, reducerea programului de lucru, implementarea telemuncii/muncii la domiciliu sau chiar cu încetarea contractelor de muncă pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, fie ca vorbim despre concedierea individuală, fie despre cea colectivă.

„Separat de acestea, alte solicitări au vizat revizuirea regulamentelor de ordine interioară sau a diverselor proceduri interne necesare conformării la noile reglementări privind măsurile de prevenție și limitare a răspândirii infectării cu COVID-19”, mai spune **Șerban Pâslaru**.

„Pe perioada de la declararea stării de urgență și până în prezent, am oferit consultanța în vederea obținerii de către companii a ajutorului de stat privind plata indemnizației de șomaj tehnic. Avocații firmei au oferit pârghiile necesare angajatorilor în a înțelege ce presupune șomajul tehnic, respectiv necesitatea suspendării contractului individual de muncă, înregistrarea mențiunilor în *Registrul general de evidență a salariaților*, implicațiile declarației pe propria răspundere a angajatorului, termenul în care pot fi depuse cererile și modalitatea în care se efectuează plățile etc. Pe lângă solicitările privind șomajul tehnic, unii clienți ne-au solicitat sprijinul și cu privire la implementarea unor programe de restructurare și implicit a proceselor de concediere individuală sau colectivă”, adaugă **Mihai Anghel**.

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

---

## Proiecte diverse

Pe masa de lucru a avocaților s-au aflat, în această perioadă, proiecte diverse. Pe fondul noutăților, dar și al numeroaselor modificări în legislația dreptului muncii, solicitările clienților au crescut considerabil, mulți dintre ei fiind interesați de servicii de monitorizare a legislației în materia dreptului muncii.

„Cu titlu de exemplu, Legea nr. 19/2020 privind acordarea de zile libere părinților a suferit modificări și completări de patru ori într-un interval de doar două luni de la adoptarea sa. Dat fiind că numeroasele acte normative adoptate în perioada stării de urgență/stării de alertă au prezentat și o serie de lacune, exprimări ambigue sau chiar contradicții, am fost solicitați inclusiv în a oferi interpretări, propuneri asupra modului de aplicare, dar și de coroborare a acestor dispoziții legale”, subliniază **Șerban Pâslaru**.

„Unele dintre cele mai interesante și solicitante proiecte ale echipei de dreptul muncii vizează reorganizarea și redimensionarea activității unor business-uri de anvergură, cu operațiuni semnificative la nivelul țării și de mare impact economic. Provocarea pentru avocați o presupune înțelegerea îndeaproape a specificului obiectului de activitate al fiecărui client, pas esențial în construirea justificării unui astfel de plan de restructurare. Avocații noștri pregătesc toate documentele necesare și urmăresc îndeaproape procedura de restructurare, inclusiv prin participarea în cadrul procesului de consultare și informare cu sindicatul sau reprezentanții salariaților”, completează **Mihai Anghel**.

Portofoliul de clienți al **Țuca Zbârcea & Asociații** este dominat de companii mari și foarte mari, iar gradul de complexitate a proiectelor în care avocații sunt implicați se observa, în special, în implementarea procedurii de restructurare la nivelul acestora.

„Contextul global al răspândirii coronavirusului și măsurilor luate de autorități a pus în dificultate companiile, în special din cauza nesiguranței economice resimțite, atât pe termen scurt, cât și pe termen mediu. Drept urmare, unii dintre clienții noștri au recurs la diverse programe de restructurare, în scopul optimizării activității. În ceea ce privește procesele de reorganizare, suntem implicați în toate etapele unei astfel de proceduri, încă din faza incipientă, respectiv în stabilirea strategiei, pregătirea motivațiilor și justificărilor care au generat demararea reorganizării societății, elaborarea documentației aferente, asistarea clientului pe parcursul consultării cu sindicatul sau reprezentanții salariaților pentru identificarea soluțiilor cu privire la reducerea numărului de concedieri sau atenuarea consecințelor asupra salariaților, redactarea și asigurarea respectării termenelor legale în ceea ce privește emiterea preavizelor și a deciziilor de concediere”, precizează **Șerban Pâslaru**.

Avocatul susține că rata de contestare în instanța a deciziilor de concediere este relativ scăzută, însă, atunci când asemenea litigii sunt inevitabile, echipa de juriști colaborează îndeaproape cu avocații departamentului de litigii pentru a reprezenta cât mai eficient cauza clientului.

Ultimele luni au adus în atenția profesioniștilor firmei de avocatură și cazuri legate de concedierea unor membri ai echipelor de management. Motivele care au condus către îndepărtarea unor membri ai management-ului au implicat, printre altele, săvârșirea unor abateri disciplinare grave sau repetate de către aceștia, constatarea unor deficiențe în defașurarea activității de management ce au cauzat prejudicii societății sau motive straine de persoana acestora, precum nevoia de restructurare a companiei. În majoritatea situațiilor, totuși, managerii preferă să înceteze colaborarea cu societatea în mod amiabil, astfel ca avocații au oferit suport pentru redactarea unor acorduri de încetare și la negocierea pachetului compensatoriu agreeat de părți, unde a fost cazul.

[Citește și](#)

→ [Grupul E-INFRA a dus la capăt mai multe proiecte de infrastructură la care s-a lucrat intens în ultimele luni. Adina Calfa, Group General Counsel: Diferența pe care o câștigăm în experiența de perioadă aceasta este aceea pe care o câștigă un pilot după ce a traversat o furtună și a aterizat forțat pe o autostradă colaborează](#)

## Schimbari legislative majore

Printre cele mai importante modificări ale legislației muncii, avocații **Țuca Zbârcea & Asociații** nominalizează implementarea unor măsuri de sprijin acordate companiilor, respectiv acordarea de zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, plata indemnizației de șomaj tehnic de către stat (i.e. până la data de 31 mai 2020, cu prelungirea acestei perioade pentru angajatorii a caror activitate este restricționată prin acte ale autorităților, până la ridicarea acestor restricții), decontarea unei părți din salariu, pe o perioadă de trei luni, suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în cuantum de 41,5% din salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 41,5% din câștigul salarial mediu brut, pentru fiecare salariat al cărui contract de muncă a fost suspendat minimum 15 zile pe perioada stării de urgență sau stării de alertă, cu respectarea obligațiilor impuse prin OUG nr. 92/2020, acordarea, pe o perioadă de 12 luni, a 2.500 lei pentru fiecare persoană angajată din categoriile stabilite prin OUG nr. 92/2020, respectiv șomeri peste 50 de ani și/sau cu vârste cuprinse între 16–29 de ani, cu

obligatia menținerii raporturilor de munca timp de 12 luni de la încetarea termenului de 12 luni în care se acorda indemnizația.

„De asemenea, în conformitate cu modificările recente ale Codului muncii, angajatorii risca amenzi mai mari pentru nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentara. Astfel, cuantumul amenzii ramâne identic, și anume între 1.500 lei și 3.000 lei, însa, potrivit noii reglementari, amenda nu se mai acorda global. Astfel, un angajator care nu respecta obligațiile impuse de lege în aceasta materie risca sancțiuni proporționale cu numarul de angajați identificați ca prestând munca suplimentara”, atrage atenția **Mihai Anghel**.

Referindu-se la principalele prevederi de care firmele ar trebui sa țina seama în continuare, avocatul amintește ca, daca pe parcursul starii de urgența exista posibilitatea angajatorului de a dispune în mod unilateral, prin decizie, munca la domiciliu sau prestarea muncii în regim de telemunca, odata cu intrarea în vigoare a legii privind reglementarea starii de alerta, legiuitorul a prevazut posibilitatea angajatorului de a dispune desfașurarea activității în regim de telemunca sau munca la domiciliu, modificarea locului de munca ori a atribuțiilor acestuia, doar cu consimțământul angajatului.

„Deși actul normativ nu prevede în mod expres obligativitatea încheierii unui act adițional la contractul de munca privind modificările sus-amintite, reamintim angajatorilor ca încheierea unui astfel de act adițional este absolut necesara, având în vedere obligațiile angajatorului stabilite prin Legea nr. 81/2018 care reglementeaza telemunca, respectiv prin Codul Muncii. De asemenea, angajatorii trebuie sa țina cont ca, în sprijinul lor, autoritațile au prevazut posibilitatea de a opta fie (i) pentru decontarea a 41,5% din salariul de baza, pentru o perioada de 3 luni, pentru acei salariați care au avut contractele de munca suspendate în baza art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii, cel puțin 15 zile, pe perioada starii de urgența și/sau starii de alerta, fie (ii) pentru plata indemnizației de șomaj tehnic din bugetul asigurarilor pentru șomaj pentru salariații care au contractele suspendate conform OUG nr. 30/2020. Având în vedere dinamica legislației în materie din ultimele luni, recomandam acordarea unei atenții deosebite oricaror modificari legislative care pot schimba fundamental condițiile actuale de desfașurare a activității la locul de munca”, detaliaza **Mihai Anghel**.

### **Echilibru între numarul de mandate și cel al avocaților din departament**

Echipe de *Dreptul muncii* din cadrul **Țuca Zbârcea & Asociații** este coordonata de **Șerban Pâslaru**, în calitate de *Partener*, cu suportul lui **Mihai Anghel**, în calitate de *Managing Associate* și este formata din avocați de consultanța și litiganți, aproximativ zece profesioniști.

„Putem afirma ca exista un echilibru între numarul de mandate și cel al avocaților din departament, având în vedere ca am reușit sa gestionam multitudinea de solicitari în timp optim și la nivelul de profesionalism cu care ne-am obișnuit clienții pâna acum”, declara **Șerban Pâslaru**.

În plus, echipa de *Dreptul muncii* colaboreaza strâns cu colegii specializați din cadrul **Țuca Zbârcea & Asociații Tax**, de pilda în cazurile privind stabilirea riscurilor pentru clienții a caror activitate se desfașoara prin prestarea de activități de catre diferite persoane fizice, în baza unor contracte civile.

„De asemenea, îi consultam adesea și pe colegii noștri specializați în materia protecției datelor cu caracter personal, cum ar fi în aspectele privind protejarea și securitatea datelor medicale ale salariaților, precum și prelucrarea și pastrarea acestora exclusiv în scopuri clar stabilite. De exemplu, anterior declararii starii de urgența, una dintre problemele ridicate a fost în ce masura scanarea temperaturii salariaților la intrarea în unitate reprezinta date cu caracter personal și ce implicații ar atrage o astfel de calificare pentru angajatori”, nuanțeaza Partenerul **Țuca Zbârcea & Asociații**.

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