

Tendențe noi și multiple provocări în piața muncii | Avocații RTPR au mandate multe, variate și complexe în practica de Employment, de la „stock option” plan-uri cu scheme simplificate ori cu adevărate tranzacții în care angajații devin co-investitori împreună cu acționarii majoritari, pâna la integrarea în activitate a refugiaților din Ucraina. Despre modul de lucru și factorii care diferențiază RTPR de ceilalți consultanți, într-o discuție cu partenerul Alina Stavaru



Odata cu începerea noului an și cu ridicarea restricțiilor, atenția angajatorilor s-a mutat de la reducerea costurilor cu salariații la flexibilizarea raporturilor de munca în procesul de readaptare la realitățile vieții post pandemice. Reflectorul firmelor este pus pe „stock options”, dorința acestora fiind aceea de a găsi cele mai bune soluții pentru optimizarea relațiilor de munca.

„Odata flexibilizate raporturile de munca în perioada pandemiei, principala provocare o reprezintă modalitatea în care viața companiilor revine la normalul de dinaintea pandemiei sau la ceea ce se conturează a fi noul normal. Pe scurt, principala provocare o reprezintă identificarea unui echilibru între nevoia de flexibilitate a programului și necesitatea de a asigura lucrul în echipă”, punctează [Alina Stavaru](#), Partener Radu Taracila Padurari Retevoescu SCA (RTPR).

Dupa cei doi ani de pandemie în care munca la distanță a devenit o obișnuință, cu greu mai poți convinge angajații ca prezența fizică la locul de munca este o necesitate permanentă, atâta timp cât lucrurile au ajuns să funcționeze în foarte multe domenii și pe baza muncii de acasă sau din orice alt loc. Totuși, trebuie avut în vedere faptul că prezența fizică favorizează lucrul în echipă, inclusiv mentoratul colegilor care sunt la început de drum. „Prin urmare, pentru a fi în continuare angajatori competitivi, companiile trebuie să găsească o metodă eficientă de a continua să răspundă acestei tendințe de flexibilizare a mentalității privind locul de munca, însă păstrând totuși un echilibru”, arată avocatul.

Piața muncii din România se confruntă anul acesta și cu o nouă provocare importantă. Este vorba despre integrarea în activitate a refugiaților din Ucraina. „Vedem zi de zi cum un număr tot mai mare de persoane ajung în România și o parte dintre acestea aleg să rămână, cel puțin temporar, la noi în țară. Dincolo de sprijinul impresionant al societății civile arătat în toată această perioadă pentru cetățenii ucraineni, pe termen mediu și lung, acești oameni vor avea nevoie de locuri de muncă stabile, de un venit constant, care să le asigure un trai decent. De altfel în contextul actual și noi încercăm să ne implicăm cât mai mult în ajutorul refugiaților, prin mijloace caracteristice profesiei noastre. Am pregătit și distribuit materiale informative privind accesul pe piața muncii pentru refugiați, dar și alte informații de interes general, am acordat asistență pro bono cu privire la întrebări specifice de dreptul muncii. Cautăm să fim cât mai utili și să ajutăm exact acolo unde este nevoie cu instrumentele specifice”, precizează Partenerul RTPR.

Noi tendințe în piața muncii

Munca experților axați pe practica de Employment s-a concretizat, în ultima perioadă, în jurul „*stock option*” plan-urilor, care pot varia de la scheme simplificate până la adevărate tranzacții în care angajații devin co-investitori împreună cu acționarii majoritari. „Este o tendință de maturizare a pieței. Dacă până acum câțiva ani asemenea scheme reprezentau o raritate, acum acestea au devenit o realitate din ce în ce mai des întâlnită”, precizează **Alina Stavaru**.

Flexibilizarea relațiilor de muncă este, în acest moment, o prioritate pentru majoritatea angajatorilor. „Dacă pandemia și starea de urgență au adus schimbări rapide și drastice în raporturile de muncă tradiționale, acum, când lucrurile s-au mai așezat din perspectiva crizei sanitare, se pare că ne întâlnim cu o nouă provocare. Tot mai multe companii caută să ofere angajaților soluții adaptate noilor realități și care să întâlnească așteptările angajaților. Și aici ne referim la opțiunea de a munci de acasă, parțial sau chiar exclusiv, în acele domenii care permit acest lucru, un program de lucru flexibil, iar în ultima perioadă am observat tot mai des că unele companii iau în calcul chiar reducerea săptămânii de lucru la 4 zile”, detaliază *Partenerul RTPR*.

Mandate multe și complexe

Printre mandatele în care avocații s-au implicat în ultimul an se remarcă un dosar legat de concedierea unui manager, care ulterior a evoluat într-un arbitraj soluționat în favoarea clientului **RTPR**. „Speța este foarte interesantă pentru că tratează, în premieră, încetarea relațiilor contractuale dintre o societate și managementul său în contextul pandemiei de Covid -19 și abordează chestiunea lucrului de acasă, atunci când „acasă” înseamnă în altă țară. Echipa noastră a asistat compania atât în prima fază a proiectului, privind aspectele de dreptul muncii, la care am lucrat alături de colegile mele [Cezara Urzica](#) și [Marina Fechetă-Giurgica](#), dar și în arbitraj, prin echipa de litigii formată din [Valentin Berea](#), [Vicuz Buzac](#) și [Laura Costea](#)”, subliniază **Alina Stavaru**.

Opiniile unor profesioniști care ocupă poziții de top în departamentele juridice ale unor companii importante, pe platforma www.in-houselegal.ro. Urmărește teme dezvoltate de avocați sau membri ai comunității *In-houseLegal* și propune subiecte.

Avocatul explică faptul că disputa a apărut în urma încetării mandatului CEO-ului de către acționarii companiei, după ce acesta a plecat cu unul dintre ultimele zboruri din România către țara de origine, chiar înainte de închiderea frontierelor din cauza pandemiei, fără o perspectivă clară de întoarcere. „În afara de miza financiară ridicată a cazului, fostul CEO a pretins drept beneficiu nerealizat remunerația sa până la sfârșitul contractului, bonusuri de performanță, compensația de nonconconurență ș.a. Cazul a ridicat, de asemenea, o întrebare deontologică: unde ar trebui să fie liderul unei companii într-un moment de criză sau, mai precis, poate un CEO să conducă de la distanță? Curtea de Arbitraj Comercial Internațional de pe lângă Camera de Comerț și Industrie a României a dat câștig de cauză companiei și a concluzionat că plecarea precipitată a CEO-ului, pe o perioadă

nedeterminata, fara perspective clare de întoarcere, a justificat decizia de revocare a mandatului sau, deoarece o astfel de relație se bazeaza pe încredere, care în acest caz a fost afectata iremediabil”, completeaza *Partenerul RTPR*.

Un alt proiect care s-a remarcat prin complexitate a fost un „*management incentive plan*”, care a avut atât o componenta de „*stock option*”, cât și o componenta de „*co-investment*” din partea managementului. Proiectul a cuprins mai multe companii aflate sub același acționariat în jurisdicții diferite și pentru echipe de management diferite, însă structurarea și coordonarea aspectelor juridice s-a facut de catre echipa firmei de avocatura din România.

„Pentru proiectele transfrontaliere lucram împreuna cu colegii noștri de la *Allen & Overy*, cu care avem o relație de colaborare de mai bine de 14 ani. Împreuna asistam clienți în proiecte de dreptul muncii care implica mai multe jurisdicții. Însa în ultima vreme am remarcat o reorientare mai degraba catre proiecte care indica o creștere a business-ului - preîntâmpinarea așteptărilor angajaților, nu concedieri/restructurari legate de reducerea activității”, mai spune **Alina Savaru**.

Avocatul atrage atenția ca aproximativ 50% din dosarele de restructurare se transforma în situații litigioase. „La începutul procedurii de restructurare majoritatea celor afectați declara ca vor contesta concedierea însă, dupa ce analizeaza documentația, mulți își dau seama ca nu au șanse reale de succes și renunța la promovarea unei acțiuni în instanța. Alții, în schimb, fie nu realizeaza ca nu au șanse reale de succes, fie decid sa mearga înainte indiferent de situație, motivați de orgoliu sau pur și simplu de dorința de a încerca sa vada ce se întâmpla. Deși exista o empatie a instanțelor față de angajați, daca fiecare pas al unei proceduri de restructurare este facut cum trebuie, o concediere legala nu are cum sa fie anulata”, detaliaza expertul **RTPR**.

Avocații au avut pe masa de lucru și multe proiecte care vizeaza concedierea unor membri ai echipelor de management. În cele mai multe spețe, echipa **RTPR** reprezinta angajatorii. „În unele cazuri a fost vorba de desființarea posturilor întrucât compania respectiva și-a redus activitatea ca urmare a dificultăților economice generate de pandemie, așadar motivele concedierii nefiind imputabile angajaților. În alte situații încetarea relațiilor cu membrii ai echipelor de management a fost cauzata de modul în care anumiți manageri au înțeles sa gestioneze criza”, menționeaza avocatul intervievat de **BizLawyer**.

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

Avantajele echipei RTPR

Echipa are mai multe proiecte în derulare în acest moment, toate fiind extrem de interesante. Fiecare proiect în

parte are specificul sau, elemente de complexitate diferite, probleme de drept diferite.

Alina Stavaru considera ca exista mai mulți factori care diferențiază **RTPR** de restul jucătorilor din avocatura. Ea punctează faptul ca echipa are avantajul de a fi implicata în proiecte multi jurisdicționale alaturi de colegii de la *Allen & Overy*, ceea ce ofera o viziune deosebita a trendurilor la nivel regional cu privire la cele mai actuale probleme. „Majoritatea mandatelor de dreptul muncii sunt izvorâte din sau aparute în context tranzacțional (de M&A), ceea ce presupune ca problemele la care suntem chemați sa raspundem sunt dintre cele mai complexe și, de obicei, cu o miza semnificativa în joc. De asemenea, toți membrii echipei noastre de dreptul muncii acționează și în echipa de M&A, prin urmare viziunea asupra problemelor de business si experiența tranzacționala ne ajuta sa venim cu soluții inovatoare, care adauga cu adevarat valoare”, argumentează avocatul.

Echipa de Employment din cadrul **RTPR** este coordonata de **Alina Stavaru** (*Partner*) și are în componența avocați cu o bogata experiența de consultanța în aspecte de dreptul muncii: **Diana Dimitriu** și **Cezara Urzica** (*Managing Associates*). Echipa de consultanța colaborează excelent cu colegii din departamentul de litigii coordonat de **Valentin Berea** (*Partner*), atunci când expertiza lor în litigiile de munca este necesara.

Alina Stavaru coordonează departamentul de dreptul muncii, având o experiența impresionanta într-o gama larga de aspecte, precum: transferuri complexe de personal, concedieri colective, concedieri individuale dificile ale angajaților din poziții cheie, alte probleme de conformare cu legislația muncii în activitatea zilnica a companiilor.

Diana Dimitriu este specializata în proiecte de dreptul muncii, acordând asistența clienților firmei cu privire la diverse aspecte, cum ar fi: transferuri complexe de angajați, concedieri colective și individuale, restructurari de personal, negocieri.

Cezara Urzica are o experiența bogata în acordarea de asistența în legatura cu proiecte de dreptul muncii, cu privire la aspecte variate, precum: concedieri problematice, contracte colective de munca, negocieri, probleme specifice relațiilor de munca în contextul pandemiei de Covid-19.

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