

Practica de Employment din cadrul firmei Bulboaca & Asociații este una extrem de variată, accentul fiind pus, în ultima perioadă, pe proiecte care reflecta noul tipic al relațiilor de munca | Andrada Bulgaru, Partener: Inerția îi poate costa foarte mult pe angajatori. Aceștia trebuie să se reinventeze, ieșirea din tiparele consacrate fiind cheia reușitei lor



Cea mai mare provocare a momentului, în domeniul resurselor umane, îl constituie adaptarea angajatorilor la noile nevoi ale salariaților și la specificul actual al pieței muncii. „Deși, teoretic, poate parea ceva accesibil tuturor, parametrii redefiniți sunt uneori diametral opuși celor care caracterizau relațiile de munca înainte de 2020 și presupun același nivel al capacității de schimbare a mentalității. Or, așa cum bine știm, ancorarea în propriile credințe sau cutume este specifică majorității, iar efortul făcut spre acceptarea elementelor de noutate poate fi unul deloc de neglijat”, atrage atenția [Andrada Bulgaru](#), Partener Bulboaca & Asociații.

În acest context, practica de *Dreptul muncii* din cadrul firmei de avocatură Bulboaca & Asociații este una extrem de variată. În ultima perioadă, accentul se pune, mai ales, pe proiecte care reflecta noul tipic al relațiilor de munca, acela care are în componenta sa flexibilitatea și care este definit printr-o dinamică aparte a raporturilor angajat-angajator.

Andrada Bulgaru apreciază că este o perioadă de tranziție, în care lucrurile, inclusiv din perspectiva juridică, se reasază, unele dintre ele chiar redefinindu-se.

„Încetarea stării de alertă a însemnat pași către revenirea la situația preexistentă pandemiei, fiind eliminată, printre altele, obligativitatea organizării muncii în regim de telemunca. Modificarile legislative însă nu reflectă realitatea pieței muncii, aceea care constă în introducerea elementului „telemunca” în aproape toate domeniile care permit desfășurarea remote a activității angajatului. Încetarea stării de alertă a mai avut o serie de consecințe, printre care obligativitatea inițierii negocierii contractelor colective de munca la nivelul angajatorilor ale caror contracte colective de munca au fost prelungite automat pe perioada stării de alertă, acordarea de zile libere părinților până în iunie 2022 (măsura careia i-a lipsit obiectul, școlile nemaiorganizând cursuri online), precum și neacordarea, începând cu 31 martie, a șomajului tehnic precum și a indemnizației „kurzarbeit”, începând cu iunie 2022 (în măsura în care aceasta decizie nu va fi prelungită, între timp, până la finele anului 2022)”, punctează avocatul.

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

De altfel, „resursa umana” s-a redefinit și ea în pandemie, astfel încât responsabilii de la nivelul fiecărui angajator trebuie să fie foarte atenți la salariații pe care îi au și la satisfacerea nevoilor acestora, inclusiv pentru a preîntâmpina migrarea acestora, aspect foarte întâlnit pe piața forței de muncă de astăzi.

„În același timp, angajatorii vor trebui să se asigure, în noul context, de productivitatea fiecărui angajat prin politici clare și transparente. Un lucru este cert: inerția poate să fie costisitoare pentru angajatori, iar aceștia trebuie să se reinventeze pentru a putea face față, de o manieră compatibilă cu interesul societății, noului context”, mai spune **Andrada Bulgaru**.

În lumina noilor condiții, tendința multor angajatori a fost aceea de adaptare treptată. Totuși, salariații se așteptau ca mișcările să fie substanțiale și imediate, lucru destul de greu de realizat. „Riscurile sunt dintre cele mai serioase pentru angajator, mai ales de ordin financiar, și consider că deschiderea angajatorilor și ieșirea din tiparele consacrate este cheia reușitei lor”, atenționează avocatul.

Elementele de noutate

Proiectele pe care avocații **Bulboaca & Asociații** le-au avut în lucru au continuat să fie interesante, nelipsindu-le, nici în ultimul an, elementul de noutate.

Astfel, pe lângă proiectele care au reflectat modificările legislative din perioada pandemică, precum și emiterea de opinii, negocieri contracte colective de muncă, modificări contracte individuale de muncă, regulamente și politici etc., un element actual și delicat îl reprezintă harțuirea la locul de muncă. „Harțuirea morală este o noțiune cu care angajatorii devin din ce în ce mai familiarizați și suntem în punctul în care relațiile de muncă se definesc și din această perspectivă”, explică *Partenerul Bulboaca & Asociații*.

Toate mandatele care au vizat practica de *Dreptul muncii* au fost coordonate de **Andrada Bulgaru**, care a făcut echipa cu experți din cadrul departamentului. Chestionată de *BizLawyer*, avocatul nu a numit un anumit proiect ca fiind cel mai dificil, menționând că majoritatea dosarelor sunt frumoase și complexe. A amintit, însă, că în această categorie se încadrează concedierile, individuale sau colective, al căror nivel de implicare poate presupune inclusiv plaje întinse de timp.

„Din fericire, nu am avut clienți care au închis business-urile, însă am avut restructurări majore, inclusiv un proiect care a presupus o restructurare multijurisdicțională, care a necesitat colaborarea cu case de avocatură străine. Multe dintre concedieri ajung în instanță, însă societatea noastră se poate lauda, până la acest moment, cu o rată de succes de 100%”, a subliniat avocatul.

Printre mandatele soluționate de **Bulboaca & Asociații** s-au aflat și proiecte care au vizat concedierea unor membri ai echipelor de management. „În cazul top management-ului, în mod particular, există premisa ajungerii la un acord și încetării amiabile a raporturilor de muncă, neajungând cu diferendul în faza litigioasă. De cele mai multe ori, societatea noastră reprezintă interesele angajatorului/ societății-mame. În ceea ce privește proiectele în derulare, acestea vizează concedieri (inclusiv litigii), negocieri colective, precum și asistența day-to-day oferită clienților”, precizează **Andrada Bulgaru**.

Departamentul de *Dreptul muncii* din cadrul **Bulboaca & Asociații**, în componenta lui actuala, este format din avocați cu o pregătire solidă în domenii. Echipa este coordonată **Andrada Bulgaru**, avocat implicat în multiple reorganizări, negocieri colective complexe, dar și în conceperea și redactarea pachetelor de remunerare și compensare a personalului de conducere. De asemenea, Andrada a gestionat aspecte delicate din sfera conflictelor de muncă.

Partenerul **Bulboaca & Asociații** este de părere că dedicarea, implicarea în toate aspectele care țin de activitatea și business-ul unui client, pentru a putea oferi un sfat complet și complex și, nu în ultimul rând, dezvoltarea cu clienții de relații de încredere, apropiate reprezintă principalele atuuri ale firmei de avocatură.

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