

Employment | Tendințe și provocări, analizate de avocații Wolf Theiss: Piata e orientată spre prevenție, spre conservare, companiile se străduiesc să își conserve și motiveze resursele umane cheie, să reducă unele costuri și așteaptă să vadă cum vor evolua lucrurile. Deși există interes pentru restructurări și reorganizări, în același timp pare că business-urile sunt interesate de retenția și motivarea personalului



Evoluția economiei, dar și tendințele în materie de HR sunt cele care „dau tonul” proiectelor pe care avocații Wolf Theiss, axați pe practica Employment, le au în lucru. De altfel, consultanții realizează în mod constant analize comune ale acestor elemente, scopul fiind în acest mod în întâmpinarea nevoilor clienților.

[Adelina Iftime-Blagean](#) – Counsel, Co-Head al practicii Employment în cadrul biroului din București al Wolf Theiss, subliniază faptul că, la acest moment, printre subiectele de maxim interes pentru companii în sfera relațiilor de muncă se numără aspecte cum ar fi pregătirea pentru implementarea Directivei Whistleblowing, organizarea unui mediu sanatos și echilibrat de lucru (evitarea situațiilor de burnout, incluziunea salariaților în cultura organizațională / implicarea angajaților - *employee engagement*, diversitate), dar și gestionarea fenomenului inflației și pregătirea pentru o eventuală criză. „Prin prisma experienței noastre directe, definim piața per ansamblu ca fiind una orientată spre prevenție, spre conservare (bear market) în care companiile se străduiesc să își conserve și motiveze resursele umane cheie, să reducă acele costuri care nu sunt neapărat necesare sau care nu aduc suficientă profitabilitate și așteaptă să vadă cum vor evolua lucrurile”, punctează avocatul.

Cu toate acestea, jucătorii din economie trebuie să rămână optimiști având în vedere că se observă faptul că piața de M&A (*Mergers & Acquisitions – Fuziuni & Achiziții*) este în continuare efervescentă. Echipa **Wolf Theiss** are în derulare un număr impresionant de tranzacții în care reprezintă atât vânzatori, cât și cumpărători. „Este foarte posibil ca dorința din spatele acestor tranzacții să fie tocmai plasarea optimă a fondurilor în scopul limitării efectelor negative ale inflației și unor posibile crize (energetică, politică etc.)”, apreciază **Adelina Iftime-Blagean**.

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

Direcțiile către care se focusează atenția angajatorilor și angajaților

Expertul **Wolf Theiss** a constatat ca, din perspectiva gestionării personalului, atenția companiilor este îndreptată către organizarea unui mediu sanatos și echilibrat de lucru din varii perspective (evitarea burnout-ului, incluziunea salariaților în cultura organizațională / implicarea angajaților / gestionarea tendinței de quiet quitting, diversitate), dar și către restructurări care să ajute dezechilibrul de a avea echipa cea mai potrivită posibil, atât din perspectiva de volum (număr de salariați) cât și din perspectiva calitativă (eficiența, calitate, profesionalism, implicarea angajaților).

„Cum lumea este în alertă pentru evitarea unei crize economice de anvergură, companiile încep să se uite la modalități de eficientizare a modelului de business. Ceea ce este interesant este că, deși există interes pentru restructurări și reorganizări, în același timp pare că business-urile sunt interesate de retenția și motivarea personalului. Deși paradoxal, uneori este mai bine să concediezi pe cineva caracterizat drept disruptiv, pentru a asigura motivarea atât a persoanei în cauză, cât și a colegilor”, adaugă avocatul.

În ceea ce îi privește pe angajați, preocupările semnificative ale acestora se îndreaptă către cultura organizațională, flexibilitate și crearea unui mediu sanatos de lucru. „Observăm și noi (direct, în calitate de participanți activi în piața muncii, înțelegând în sens larg, dar și ca profesioniști în dreptul muncii) ca schimbarea de tempo în desfășurarea muncii (respectiv rapiditatea cerută în prestarea activității, presiunile de timp în general, în principal datorate digitalizării), în combinație cu creșterea numărului de activități / atribuții și cu dificultatea de a separa viața profesională de cea personală (din nou, în primul rând prin prisma digitalizării) pot crea contexte deosebit de periculoase. Generațiile mai vechi consideră că acum 25-30 de ani oamenii munceau mai mult, însă răspunsul generațiilor mai tinere este că volumul de muncă prestat într-o săptămână din urmă cu 25-30 de ani este așteptat acum să se efectueze într-o zi (de principiu, ca efect al digitalizării și, ironic, al evoluției sociale)”, nuanțează specialistul.

Adelina Iftime-Blagean mai amintește faptul că, așa cum anticipa încă din 2019, atunci când firma de avocatură a organizat „*Burnout – Control Buttons*” – singurul eveniment de această natură creat în România, respectiv unul care a combinat cunoștințele juridice cu cele de cultură organizațională, la care au participat, alături de **Wolf Theiss**, **Mihai Bran**, co-fondatorul platformei de wellbeing Atlas, **Daniel Milicescu**, fondatorul Eurofin, și **Mihai Bajan**, de la Profiles International - fenomenul de *burnout* a luat amploare, fiind prezent pe buzele tuturor.

„La acest moment, evaluările organizaționale referitoare la burnout sunt luate mult mai în serios, fiind legate de fenomenele de *quiet quitting* / (ne)implicarea angajaților (*employee (dis)engagement*) și epoca marilor demisii (*big resignation era*). Evident, o organizație cu angajați în burnout, pe lângă neperformanța evidentă, va atrage cheltuieli semnificative de recrutare și instruire. Pe de altă parte, tot acest fenomen atrage nevoia specializării suplimentare a angajaților, luând în calcul nevoia acestora de a lucra mai eficient, acoperind mai puține arii de practică. Toate acestea presupun în oglinda eforturi de modificare a culturii organizaționale și de reorganizare ale companiilor”, argumentează avocatul.

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.

În piața se observa o conștientizare mai mare a importanței domeniului dreptului muncii

Datorită faptului că este un brand de renume, **Wolf Theiss** are șansa de a colabora cu foarte multe firme de avocatură internaționale. Prezența în cele 13 țări este un criteriu important, dar nu cel decisiv, echipa din București având multe mandate unde firmele internaționale de avocatură lucrează direct cu birourile locale de mulți ani, în proiecte punctuale.

Din această postură, echipa implicată în practica *Employment* poate avea o viziune largă a fenomenelor care au loc în zona resurselor umane.

„Din nefericire, anul acesta am observat o accelerare a mandatelor referitoare la relocări de activitate ca urmare a războiului din Ucraina. Aici am lucrat cu echipe de *risk management*, dar și cu experți în imigrări pentru relocarea angajaților. În prezent, observăm o multiplicare a mandatelor referitoare la restructurări și concedieri, două dintre ele chiar implicând concedieri colective. Unele proiecte de restructurări sunt declanșate de proiecte de M&A, spre exemplu transferuri de activitate/ linii de business, care la un moment dat conduc la suprapuneri de posturi și exces de personal, altele sunt declanșate de schimbări de viziune asupra structurii și evoluției business-ului, de implementarea unor strategii de eficientizare sau pur și simplu de nevoi de reducere a costurilor”, menționează [Andreea Stan](#) – Senior Associate, *Employment*, *Wolf Theiss București*.

La rândul său, **Adelina Iftime-Blagean** precizează faptul că, în piața se observă o conștientizare mai mare a importanței domeniului dreptului muncii, iar partile alocă resurse mai mari de timp, energie și finanțare în gestionarea relației cu managerii, pe parcursului întregului ciclu de viață al relației de colaborare.

„Atât echipele de HR, cât și managerii, devin din ce în ce mai profesioniști și bine pregătiți, inclusiv prin raportare la maniera de gestionare a relației lor contractuale. Schimbările de management pot fi într-adevăr dificile, iar dificultatea negocierilor fluctuează în raport de motivul „despartirii”, de nivelul de profesionalism și experiența al managerului, de nivelul de „semnificație” al postului în structura organizației și implicit de raportul contractual care stă la baza relației de colaborare. Având în vedere experiența noastră anterioară ca avocați în zona de Corporate/ M&A, noi gestionăm și managerii contractați pe baza unor contracte de management și, în general, recomandăm oricând este posibil opțiunea unui raport civil de colaborare. Managerii profesioniști și experimentați înțeleg nevoia managementului superior și a acționarilor de ajustare cu maxima flexibilitate a structurii echipei de management și, prin urmare, îmbrățișează, de asemenea, această abordare. Traditional, noi reprezentăm companiile în astfel de contexte”, detaliază avocatul.

Pe masa de lucru a profesioniștilor **Wolf Theiss București** regăsim mereu proiecte interesante, care îi provoacă să identifice soluții *out of the box* pentru a obține rezultatul dorit de clienții firmei.

„La capitolul proiecte mari sau de lungă durată, avem în derulare două procese complexe de concediere colectivă, o serie de transferuri de business și câteva proiecte de îmbunătățire a nivelului de conformitate anterior derulării unor procese de atragere de investitori. Cu titlu de constantă, gestionăm periodic procese de contractare și încetare a colaborării cu persoane din management, situații de contractare transnațională a unor persoane fizice, implementări de politici de telemunca și flexibilitate, procese de due diligence în context tranzacțional, sau furnizăm asistență în raporturile societăților cu sindicatele din unitate”, arată **Andreea Stan**.

Citește și:

→ [Bryan Jardine \(Managing Partner - Wolf Theiss București\): Românii sunt oameni calzi și prietenoși, vorbesc fluent limba engleza și se bucura de timpul petrecut cu prietenii și familia. Aș recomanda strainilor care traiesc aici să meargă prin țară și să se bucure de toată frumusețea pe care România o are de oferit. Faptul că, în fiecare dimineață, un nou proiect interesant poate apărea pe ecranul computerului meu, este ceea ce mă motivează cu adevărat în fiecare zi](#)

→ [Noul ghid al Comitetului European pentru Protecția Datelor ar putea aduce o creștere statistică a sancțiunilor, spun avocații Wolf Theiss, firma cu o echipă dedicată proiectelor din acest domeniu | Biroul din București a asistat clienții în tranzacții complexe, care au implicat aspecte mai sofisticate de protecția datelor. Potențialii cumpărători ai unei afaceri sunt din ce în ce mai interesați să înțeleagă riscurile la care se expun din perspectiva protecției datelor și care sunt modalitățile de a se proteja](#)

→ [LadyLawyer.ro: Diversitatea este motorul de inovare al Wolf Theiss, firma de avocați fiind multi-premiată pentru sprijinul acordat femeilor din domeniul juridic | Doamnele avocat sunt extrem de adaptabile la schimbări, au o capacitate mai mare de renunțare la ego și promovează colaborarea în detrimentul concurenței sau ierarhiei. Toate aceste calități dau aripi, cresc echipe agile și proiecte excepționale, spun avocatele firmei](#)

Provocarile momentului

Cele două interlocutoare ^{Biz}Lawyer sunt de părere că, în acest moment, sunt mai multe provocări în ceea ce privește *Dreptul Muncii*. Din perspectiva modificărilor legislative, se așteaptă ca cel mai mare impact asupra companiilor românești să rezulte din implementarea *Directivei Whistleblowing*. „Aceasta are ca scop încurajarea persoanelor fizice (avertizori) să identifice și să raporteze amenințări sau prejudicii aduse interesului public. În același timp, introduce obligații semnificative în sarcina companiilor, printre altele cu privire la implementarea canalelor de raportare, dar și în legătură cu protecția efectivă a avertizorilor. Directiva are numeroase conotații în sfera dreptului muncii, în considerarea calității de salariat (de cele mai multe ori) a avertizorului și a persoanei vizate de raportare. Vor trebui evaluate aspecte cum ar fi eventuala protecție a avertizorilor care se autodenunță, respectiv care au fost participanți la săvârșirea unor încălcări, raportul și interconectarea dintre procesele interne de conformitate și cele disciplinare, rolul reprezentanților salariaților / sindicatului în procedurile aferente, cum anume împartim sarcina probei între avertizor, persoana vizată și angajator etc.”, explică **Andreea Stan**.

De asemenea, alte modificări legislative sunt așteptate odată cu implementarea *Directivei 2019/1152* a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană și a *Directivei (UE) 2019/1158* a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor.

O altă propunere mult așteptată s-a concretizat în proiectul de act normativ cu privire la "partajarea" salariatului între companii afiliate, respectiv contractul de muncă ce implică mai mulți angajatori.

„Separat de provocările generate de modificările legislative, credem că provocările principale ale managementului companiilor vor fi în direcția menținerii nivelului corespunzător de satisfacție, inclusiv financiară, a salariaților (reducerea efectelor inflației), inclusiv criza forței de muncă în unele industrii și zone geografice. Din perspectiva de management al resurselor umane, principala provocare este, de asemenea, satisfacția salariaților, prin crearea mecanismelor și canalelor care să asigure un nivel corespunzător de implicare a angajaților (flexibilitate, mediu de lucru prietenos, evitarea situațiilor de burnout, gestionarea corespunzătoare a managerilor toxici etc.)”, completează avocatul.

În fața acestor provocări permanente, **Wolf Theiss București** se prezintă cu o echipă de *Dreptul Muncii* recunoscută atât pe plan local, cât și internațional.

Departamentul include patru avocați dedicați exclusiv acestei practici, sub coordonarea funcțională a Partenerului [Ileana Glodeanu](#).

Echipa este coordonată de *Counsel* **Adelina Iftime-Blagean**, avocat cu aproape 20 de ani de experiență în domeniul dreptului muncii și una dintre cele mai vechi membre ale echipei **Wolf Theiss** din România.

Avocatul Senior **Andreea Stan** este „mâna dreaptă” a Adelinei, de asemenea, dedicată 100% practicii de *Dreptul muncii*, cu focus pe activitatea de consultanță, în timp ce avocatul Senior **Costin Șalaru**, recent promovată, este dedicat, în principal, practicii litigioase de dreptul muncii. **Ioana Iacob** este un avocat „middle” cu o experiență de aproape cinci ani, fiind cea mai nouă membră a echipei, dedicată și ea complet acestei practici.

Alături de Costin, *Counsel* **Andreea Zvâc** și echipa ei ajută oricând este nevoie cu strategia dosarelor de instanță sau atunci când volumul de muncă aferent dosarelor o impune.

În completare, departamentul lucrează cu o echipă de avocați juniori care deservește în comun practicile de *Corporate / M&A* și cea de *Dreptul muncii*. Și, desigur, colaborează în funcție de proiecte cu colegii specializați în protecția datelor cu caracter personal, litigii generale, concurența etc. Spre exemplu, lucrează în prezent la un proiect care implică practici de denigrare a unui concurent și deturnare de salariați, clienți și colaboratori, proiect a cărui derulare ar fi imposibilă fără o echipă multidisciplinară.

„În primul rând, credem că suntem norocoși să colaborăm cu echipe foarte specializate în dreptul muncii, și aici includem atât firmele de avocatură străine care ne subcontractează, cât și departamentele foarte bine pregătite de HR și Legal ale clienților noștri. Credem că ceea ce ne diferențiază foarte mult este structura clienților care atrage după sine mandate foarte sofisticate. Clienții noștri sunt din categoria celor foarte atenți și diligenti, cu o foarte bună înțelegere a fenomenului de conformitate și care se străduiesc mereu să analizeze în detaliu cerințele legislative, opțiunile existente, plusurile și minusurile, înainte de a lua cea mai bună decizie pentru ei. Mulți clienți optează pentru o abordare de tipul smart-risk, în detrimentul unei conformități 100% cu prevederile juridice ale legislației românești, uneori greoaie și neordonată. Noi credem în abordarea de business, preferăm sfaturile scurte (de tipul bullet points, tabele) în detrimentul explicațiilor lungi, academice, încercăm să avem o bună înțelegere a nevoilor operationale și de business ale clientului, raportat și la industria din care face parte. Suntem preocupați de brand-ul de angajator al clienților noștri și ne consultăm cu echipe de PR și Change Management atunci când este cazul. De asemenea, așa cum indicam mai sus, toți membrii echipei noastre de dreptul muncii au cunoscințe de drept corporativ și au lucrat și în context tranzacțional sau de restructurare internațională, ceea ce ne diferențiază sensibil de alți colegi, atunci când tranzacțiile de M&A au un focus puternic pe capitalul uman”, declară **Adelina Iftime-Blagean**.

Avocatul punctează faptul că scopul practicii de la București este acela de a avea o colaborare foarte bună cu toți omologii săi din celelalte firme de avocatură pentru a crea o rețea profesională competentă, pentru a fi în măsură să influențeze calitatea procesului legislativ și pentru a face schimb de experiențe, cu scopul final al dezvoltării per ansamblu a acestui domeniu profesional. „Prin urmare, nu încurajăm ideea unei competiții, ci mai degrabă aspirăm la colaborare”, concluzionează expertul **Wolf Theiss**.

[*locala*](#)