

Cum a trecut echipa de Legal de la Teleperformance România, firma cu cca. doua mii de angajați, prin maratonul schimbarilor din legislația muncii. Laura Rudnyanszky, Chief Legal Officer: Am considerat ca este foarte important sa se aloce resurse adecvate pentru a ne asigura ca procesul de conformare este gestionat în mod corespunzator și ca organizația este în conformitate cu noile cerințe legislative | Care sunt provocările anului și noile tendințe în zona de resurse umane



Prin adoptarea Legii 282/2022, Codul Muncii din țara noastră a suferit unele dintre cele mai profunde modificari din ultimii ani. Schimbarile au obligat departamentele de resurse umane din cadrul companiilor, dar și pe cele juridice, sa intervina astfel încât politica de personal a organizației sa se muleze perfect pe noul cadru legal. Implementarea noilor prevederi a implicat o colaborare strânsa între cele doua echipe. În momentul de față, firmele se confrunta cu mari provocari care vizeaza munca, fiind obligate sa gaseasca soluții pentru a se adapta și a-și îmbunatați practicile de resurse umane.

Cu o echipa care se apropie de doua mii de angajați, Teleperformance România este una dintre companiile în continua dezvoltare pe piața din țara noastră, politica de personal fiind foarte atent structurata în cadrul organizației.

Schimbaria *Codului Muncii* a fost analizata cu mare grija la nivelul firmei, fiind urmați o serie de pași meniți sa asigure conformitatea cu noile prevederi legale.

Mare parte din responsabilitatea acestor modificari a revenit departamentului de resurse umane din cadrul Teleperformance România, dar a fost o munca în echipa, sprijinul experților din departamentul juridic fiind vital. „Echipa pe care o coordonez a ajutat pentru a ne asigura ca, la nivel de companie, suntem conformi cu noile prevederi ale Codului Muncii introduse prin Legea nr. 283/2022”, puncteaza **Laura Rudnyanszky**, *Chief Legal Officer și Privacy and Regulatory Compliance Officer pentru Teleperformance România*.

Odata adoptat noul act normativ, au fost identificate noile prevederi ale Codului Muncii introduse prin Legea nr. 283/2022. Juriștii le-au citit cu mare atenție și s-au asigurat ca au înțeles toate modificarile și modul cum acestea ar putea afecta business-ul.

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

„Am revizuit politicile și procedurile existente în cadrul companiei, pentru a verifica dacă acestea sunt în conformitate cu noile prevederi ale *Codului Muncii*. Acolo unde a existat o discrepanță, am fost nevoiți să actualizăm politicile și procedurile pentru a ne conforma noilor cerințe. Ne-am asigurat că toți angajații responsabili pentru îndeplinirea sarcinilor din cadrul Codului Muncii sunt informați despre noile prevederi și sunt instruiți în privința acestora. Am revizuit contractele de muncă ale angajaților și am făcut modificări acolo unde a fost nevoie. Monitorizăm în mod regulat actualizările legislative și ne asigurăm că suntem la zi cu toate schimbările aduse *Codului Muncii*”, explică **Laura Rudnyanszky**.

Expertul Teleperformance România atrage atenția că, în general, orice proces de conformare după modificarea legislației poate varia foarte mult în funcție de natura modificărilor și de tipul de organizație care trebuie să se conformeze. „Cu privire la noile prevederi ale Codului Muncii introduse prin Legea nr. 283/2022, procesul a fost relativ ușor pentru că a necesitat doar actualizarea politicilor și contractelor de muncă existente, nu a necesitat o revizuire completă a politicilor și procedurilor existente și implementarea unor noi sisteme și procese. Așa cum am mai spus, a fost necesară implicarea mai multor departamente și specialiști pentru a asigura că toate aspectele sunt abordate în mod adecvat. Am considerat că este foarte important să se aloce resurse adecvate pentru a se asigura că procesul de conformare este gestionat în mod corespunzător și că organizația este în conformitate cu noile cerințe legislative”, detaliază avocatul.

### **Provocarile anului în zona de resurse umane**

Analizând toate schimbările operate la nivelul Codului Muncii, **Laura Rudnyanszky** nominalizează și care sunt, din punctul său de vedere, cele mai mari provocări pentru companii în domeniul resurselor umane.

Una dintre ele vizează implementarea Legii nr. 283/2022, despre care avocatul spune că a adus o serie de modificări semnificative la Codul Muncii, inclusiv în ceea ce privește contractele de muncă, programul de lucru, salariile și concediile. Implementarea acestor modificări a fost și este, o provocare pentru companii, în special pentru cele care nu au avut suficient timp să-și actualizeze politicile și practicile de resurse umane.

O alta provocare ține de diversitate și incluziune. „Diversitatea și incluziunea la locul de muncă sunt în centrul atenției în acest an, ceea ce poate fi o provocare pentru companiile care nu au investit suficient în acestea. Companiile trebuie să ia măsuri pentru a se asigura că angajații sunt tratați în mod corespunzător și că nu există discriminare în orice formă”, subliniază interlocutoarea <sup>Biz</sup>**Lawyer**.

Totodată, firmele se confruntă cu mari provocări atunci când vine vorba despre recrutarea și retenția angajaților. „Găsirea și menținerea angajaților talentați poate fi o provocare pentru companii în acest an, deoarece piața forței de muncă s-a schimbat în urma pandemiei. Companiile trebuie să ia măsuri pentru a atrage candidați calificați și pentru a menține angajații loiali și satisfăcuți”, nuanțează avocatul.

De asemenea, managementul performanței poate fi o provocare pentru companii în acest an, deoarece angajații trebuie să fie motivați și să se descurce bine, chiar și în medii de lucru dificile. Companiile trebuie să ia măsuri pentru a îmbunătăți procesul de evaluare a performanței și pentru a oferi feedback regulat și susținere angajaților.

---

---

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

---

## S-au schimbat contractele de munca

Munca firmelor care au un număr semnificativ de angajați nu a fost simplă, în contextul în care a trebuit să se intervină la nivelul fiecărui contract de muncă.

„Implementarea noilor prevederi legale referitoare la mențiunile în contractul individual de muncă a implicat o colaborare mai strânsă între departamentele HR, Financiar și Juridic, pentru a ne asigura conformitatea cu legislația muncii. Departamentul HR a fost responsabil de actualizarea și revizuirea contractelor individuale de muncă pentru a include mențiunile specifice referitoare la suportarea asigurării medicale private, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau ocupațională, precum și alte drepturi acordate de angajator ca avantaje în bani. Departamentul HR a trebuit să colaboreze cu departamentul Financiar pentru a se asigura că există resurse financiare disponibile pentru a suporta aceste beneficii și pentru a efectua plățile corespunzătoare. Procesul de actualizare a contractelor individuale de muncă și de implementare a noilor mențiuni poate varia în funcție de mărimea și complexitatea organizației. În cazul unor companii mai mari ca și a noastră (aprox. 1900 de angajați), cu un număr mare de angajați acest proces poate fi mai cronofag, deoarece implică revizuirea și actualizarea contractelor pentru fiecare angajat în parte. De asemenea, departamentul juridic a oferit asistență juridică cu privire la noile reglementări, pentru a ne asigura că noile mențiuni sunt redactate în conformitate cu prevederile legale și pentru a evita eventualele probleme juridice, dar cel mai important punct a fost ca Teleperformance Romania să se conformeze acestor prevederi legale și să asigure că angajații beneficiază de drepturile prevăzute de lege”, comentează **Laura Rudnyanszky**.

De asemenea, angajatorii trebuie să aibă în vedere că, în conformitate cu prevederile actualizate ale Codului Muncii care definesc noțiunile de „program de muncă” și „modelul de organizare a muncii”, salariații pot formula solicitări pentru programe individualizate. Astfel, angajații pot solicita o anumită structură a programului lor de lucru, care să difere de programul standard al companiei.

„De exemplu, un angajat ar putea solicita un program de lucru flexibil sau redus, pentru a se ocupa de alte responsabilități personale sau pentru a-și menține echilibrul între viața profesională și cea personală. Aceste solicitări pot include, de exemplu, ore de lucru reduse, program de lucru în regim de lucru la distanță (remote), program de lucru în ture sau orice alt aranjament special care să se potrivească nevoilor angajatului. Angajatorul este obligat să răspundă la astfel de solicitări într-un termen rezonabil și să-și motiveze refuzul în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării. Motivul refuzului poate fi, de exemplu, lipsa posibilității organizatorice sau operaționale de a respecta solicitarea angajatului, dar acesta trebuie să fie justificat în mod obiectiv și în conformitate cu legislația muncii. Este important de menționat că aplicarea efectivă a acestor prevederi poate varia în funcție de legislația națională și de practicile specifice ale fiecărei companii. De aceea, este întotdeauna recomandat să consulți Codul Muncii și politica internă a companiei pentru a obține detalii precise și actualizate privind drepturile și procedurile referitoare la programele individualizate, la noi în companie toate aceste solicitări au fost tratate individual și punctual.”, precizează avocatul.

## Noi tendințe în procesele de disponibilizare

Noile prevederi din legislația muncii au adus multe modificări în beneficiul lucrătorilor. De exemplu, salariații concediați au dreptul de a solicita angajatorilor prezentarea în extenso a motivelor care au stat la baza desfacerii contractului de muncă.

**Laura Rudnyanszky** este de părere că, în contextul noilor modificări ale Codului Muncii, este posibil să vedem anumite tendințe și schimbări în viitorul proceselor de disponibilizare. Totuși, specialistul amintește faptul că procesele de disponibilizare pot varia semnificativ în funcție de mai mulți factori, cum ar fi economia, tehnologia, legislația și politicile de angajare.

„În primul rând, tehnologia și automatizarea continuă să avanseze rapid în diverse domenii și industrii (cum este și industria noastră). Acest lucru ar putea duce la disponibilizări pe scară largă în anumite sectoare în care locurile de muncă sunt înlocuite de roboți, software sau alte tehnologii avansate. În astfel de cazuri, procesele de disponibilizare ar putea deveni mai complexe, deoarece ar putea fi necesare reorientarea profesională și pregătirea suplimentară a angajaților disponibilizați pentru a se adapta la noile cerințe ale forței de muncă. În al doilea rând, schimbările economice și ciclurile de afaceri pot afecta și ele procesele de disponibilizare. În perioadele de recesiune sau restructurare economică, companiile pot fi nevoite să facă disponibilizări masive pentru a-și menține viabilitatea financiară. În astfel de situații, procesele de disponibilizare pot fi complicate din punct de vedere logistic și pot necesita acorduri cu sindicate, respectarea legislației muncii și furnizarea de asistență suplimentară pentru lucrătorii disponibilizați. În același timp, guvernele și organizațiile pot adopta politici și programe de sprijin pentru lucrătorii disponibilizați, cu scopul de a facilita tranziția acestora către noi oportunități de angajare. Aceste programe pot include pregătire profesională, consiliere în carieră, sprijin financiar temporar și alte măsuri menite să ajute lucrătorii să se adapteze la schimbările de pe piața muncii”, detaliază interlocutoarea <sup>Biz</sup>**Lawyer**.

Avocatul este de părere că, în viitor, procesele de disponibilizare pot deveni mai complicate, în special în contextul avansului tehnologic și al schimbărilor economice. Cu toate acestea, este important să se dezvolte și să se implementeze politici și programe adecvate pentru sprijinirea lucrătorilor disponibilizați și facilitarea tranziției lor către noi oportunități de angajare.

### **Angajații devin tot mai atenți la drepturile lor**

Resursa umană reprezintă activul cel mai de preț pe care îl poate deține o afacere, de aceea companiile trebuie să găsească soluții astfel încât angajații să fie utilizați la potențialul lor maxim, fără ca lucrul acesta să le afecteze viața.

De altfel, în acest moment există o preocupare din ce în ce mai mare în rândul lucrătorilor în privința echilibrului dintre viața profesională și cea personală. „Angajații pot fi afectați în mod negativ de schimbarea de ritm și creșterea sarcinilor de muncă, ceea ce poate duce la stres și epuizare profesională. Angajații pot fi, de asemenea, preocupați de incapacitatea de a-și separa viața profesională de cea personală, în special în cazul în care munca lor a devenit mai intensă și solicitantă.”, arată juristul.

Din punctul său de vedere, printre preocupările semnificative ale angajaților se detașează stresul și epuizarea profesională. Munca intensă și presiunea de a îndeplini termene strânse pot duce la stres și epuizare profesională. Acest lucru poate duce la o scădere a moralului angajaților, la o scădere a productivității și la o creștere a absenteismului.

În aceeași categorie se încadrează și balanța între viața profesională și cea personală. Angajații pot fi preocupați de dificultatea de a-și gestiona sarcinile de muncă în timpul programului de lucru și de a avea timp pentru a-și dedica și viața personală. Aceasta poate fi mai accentuată în cazul angajaților care lucrează de acasă.

O altă preocupare a salariaților are în vedere creșterea sarcinilor de muncă. În cazul în care angajații primesc noi sarcini de muncă, aceștia pot fi preocupați de faptul că nu vor putea să facă față volumului suplimentar de muncă

sau ca nu vor putea sa îndeplineasca aceste sarcini într-un mod satisfactor.

La fel de importanta este și comunicarea cu angajatorul. Angajații pot fi preocupați de faptul ca nu sunt ascultați sau nu primesc sprijinul de care au nevoie din partea angajatorului. În plus, pot fi preocupați de faptul ca nu au suficiente informații despre noile sarcini de munca sau despre schimbarile din companie.

Nu în ultimul rând, oamenii iau în calcul dezvoltarea profesionala. Angajații pot fi preocupați de faptul ca nu au oportunitați suficiente de dezvoltare profesionala sau de avansare în cadrul companiei. Acest lucru poate duce la nemulțumire și la un sentiment de stagnare profesionala.

## **Prioritățile echipei juridice pe zona de resurse umane**

Din punctul de vedere al departamentului pe care îl coordoneaza, **Laura Rudnyanszky** susține ca prioritățile pe segmentul de resurse umane pot varia în funcție de nevoile specifice ale companiei și ale departamentului de resurse umane.

Exista însă câteva priorități comune care pot include, în primul rând, conformarea cu legislația. Departamentul juridic se asigura ca firma este în conformitate cu toate legile și reglementarile aplicabile, inclusiv cele legate de contractele de munca, salarii, concedii, protecția sanatații și siguranța la locul de munca.

O alta prioritate comuna are în vedere reducerea riscurilor. Departamentul juridic ia masuri pentru a reduce riscurile pentru companie, inclusiv prin implementarea politici și practici adecvate de resurse umane, precum și prin gestionarea corecta a conflictelor sau a problemelor cu angajații.

La fel de importanta este și protejarea drepturilor și intereselor companiei. Departamentul juridic se asigura ca drepturile și interesele companiei sunt protejate, inclusiv prin negocierea și gestionarea contractelor de munca, a conflictelor de munca sau a altor probleme legale legate de resurse umane.

În aceeași linie se înscrie și consultanța și suportul pentru departamentul de resurse umane și pentru echipele de management. Departamentul juridic ofera consultanța și suport departamentului de resurse umane, departamentului financiar, dar și echipelor de management operațional în ceea ce privește problemele legate de resurse umane, inclusiv în ceea ce privește modificarile legislative, politici de resurse umane și alte probleme legale legate de clienți sau contractele semnate cu aceștia.

„În ceea ce privește tipurile de solicitari primite de la departamentul de resurse umane sau de la echipele de management operațional, acestea variaza de la întrebări referitoare la contractele de munca, pâna la gestionarea concedierilor sau a conflictelor cu angajații, sau negocierea unui contract de prestari servicii. Dar, pe lângă acestea departamentul juridic poate primi alte solicitari, printre care aș aminti: actualizarea și revizuirea politicilor și practicilor de resurse umane; interpretarea și aplicarea corecta a legilor și reglementarilor aplicabile în domeniul resurselor umane; redactarea și negocierea contractelor de munca, precum și gestionarea problemelor legate de termenii și condițiile acestora; gestionarea conflictelor cu angajații și a altor probleme legale legate de resurse umane, cum ar fi discriminarea, harțuirea sau încălcarea drepturilor de proprietate intelectuala/social media. În general, departamentul juridic trebuie sa colaboreze strâns cu departamentul de resurse umane și cu restul echipelor de management pentru a identifica și a aborda problemele legale legate de resurse umane și pentru a îmbunătăți practicile și politicile de resurse umane ale companiei”, detaliaza interlocutoarea **BizLawyer**.

### **Colaborarea cu firme de avocatura**

Atunci când are de soluționat spețe complexe care vizeaza Dreptul Muncii, departamentul juridic din cadrul Teleperformance România poate lucra și cu experți din afara companiei.

Echipa are o colaborare care dureaza de foarte mult timp cu **ROKAS LAW FIRM**.

Alegerea colaborarilor externe se face ținându-se cont de mai multe criterii. De exemplu, de experiența și specializare. „Ne asiguram ca firma de avocați are o experiența solida în Dreptul Muncii și ca are avocați specializați în acest domeniu. Verificam reputația și experiența acestora în abordarea problemelor specifice cu care ne confruntăm”, precizeaza **Laura Rudnyanszky**.

De asemenea, sunt luate în calcul referințele și recomandările de la alți clienți care au lucrat cu firma de avocați în probleme de Dreptul Muncii. Sunt solicitate recomandari de la colegi, parteneri de afaceri sau sunt consultate ghidurile juridice relevante.

Un punct central este reprezentat și de portofoliul de clienți și cazurile de succes. Teleperformance România verifica daca firma de avocați a colaborat cu alte companii sau organizații similare și a obținut rezultate pozitive în cazuri de Dreptul Muncii. „Totodata, avem în vedere serviciile personalizate și atenția la clienți. Ne asiguram ca firma de avocați ofera servicii personalizate și acorda atenție individuala nevoilor și obiectivelor noastre. Din punctul meu de vedere comunicarea și interacțiunea eficienta cu avocații sunt importante în colaborarea pe termen lung. În plus, ne uitam la onorarii și bugete. Discutam deschis cu firma de avocați despre structura onorariilor și a costurilor asociate. Ne asiguram ca ne încadram în buget și ca înțelegem în mod clar toate detaliile financiare ale colaborării”, încheie avocatul.

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