

Modificarea legislației muncii a dus la necesitatea ajustării tuturor documentelor folosite de angajatori în relația cu salariații, la crearea unor noi proceduri de lucru ori de monitorizare a muncii și a unor noi fluxuri de informare, spun avocații firmei Mitel & Asociații. Despre schimbările aduse de legiuitor în domeniul relațiilor de munca și problemele frecvente și delicate pe care avocații au fost chemați să le rezolve, într-o discuție cu Madalina Mitel (Partener) și Cristina Dan (Counsel)



Schimbările operate la nivelul legislației muncii din România au generat un volum crescut de activitate pentru echipele de avocați axate pe practica de Employment. Specialiștii Mitel & Asociații au primit din partea clienților un număr însemnat de solicitări care au vizat modificarea Codului Muncii prin Legea nr. 283/2022, noul model al contractului individual de munca și ulterior noua Lege a Dialogului Social. Modificările operate de legiuitor au implicat atât adaptarea contractelor de munca existente, cât și a regulamentelor interne aplicabile la nivelul angajatorilor.

În noul context legislativ, clienții Mitel & Asociații au apelat la sprijinul avocaților pentru o revizuire și actualizare a întregului pachet de documente pe care îl utilizează în cadrul departamentului HR. Totodată, au solicitat organizarea unor traininguri/webinarii dedicate, prin care angajații din *Resurse Umane* să se familiarizeze cu noile cerințe legislative și noile instituții juridice astfel introduse.

S-au schimbat toate contractele individuale de munca

Odata cu adoptarea noului cadru legislativ, firmele au fost obligate să ia măsuri urgente astfel încât să se alinieze noilor cerințe din domeniul muncii.

Din punctul de vedere al experților Mitel & Asociații, cea mai dificilă modificare a fost cea legată de implementarea noului model al contractului individual de munca. „Nu atât prin complexitatea problemelor de drept ridicate, cât mai ales prin volumul de munca necesar pentru a adapta modelele pre-existente ale fiecărui angajator la noul model introdus de legiuitor și de a reflecta în mod cuprinzător, dar corect pentru ambele părți, elementele de noutate, în special în ceea ce privește beneficiile acordate salariaților. Din păcate, lacunele și erorile legislative au generat probleme de interpretare și, implicit, au îngreunat procesul de conformare cu norma legală”, comentează [Madalina Mitel](#), Partener Mitel & Asociații.

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

De altfel, trebuie menționat ca modificarea legislației muncii a dus la necesitatea ajustării tuturor documentelor pe care angajatorii le folosesc în relația cu salariații, la crearea unor noi proceduri de lucru ori de monitorizare a muncii și a unor noi fluxuri de informare.

Prioritatea clienților *Mitel & Asociații* a fost adaptarea la noul model al contractului de munca, urmata de actualizarea Regulamentelor Interne.

Nu în ultimul rând, firmele cu care avocații lucrează au dorit să actualizeze documentația utilizată în cadrul negocierilor colective și să clarifice elementele de noutate aduse de noua legislație adoptată la sfârșitul anului 2022.

Adaptarea programului de lucru

Schimbările aduse de legiuitor în domeniul relațiilor de munca au generat multe probleme pentru care angajatorii au fost nevoiți să caute soluții.

Astfel, avocații *Mitel & Asociații* au constatat că, de la modificarea Codului Muncii și până în prezent, au fost numeroase cazuri în care clienții firmei au solicitat îndrumarea atunci când au primit solicitări din partea salariaților de a utiliza programe individualizate de lucru, atât pentru durate limitate, cât și pe perioade nedeterminate. „Cum fiecare solicitare este unică și se întemeiază pe o necesitate particulară a salariatului, am soluționat punctual și aplicat fiecare solicitare, având în vedere păstrarea echilibrului între viața profesională și cea privată, dar luând în considerare și nevoile de business ale angajatorilor”, precizează **Madalina Mitel**.

De asemenea, una dintre cele mai frecvente și delicate probleme cu care clienții **Mitel & Asociații** s-au confruntat în practică este cea legată de prestarea muncii în regim de telemunca și necesitatea revenirii la munca prestată de la birou. Chiar dacă au fost multe solicitări de adaptare a programului de lucru, acest fapt nu s-a transpus într-o creștere a numărului de litigii, toate solicitările de acest tip fiind soluționate amiabil, cu sprijinul echipei de avocați specializați în *Dreptul muncii*.

O altă temă fierbinte este cea care vizează concedierea, având în vedere că noul cadru legislativ instituie o serie de beneficii în favoarea persoanelor aflate într-o astfel de situație. „Concedierea salariaților, fie ea individuală ori colectivă, a fost și va rămâne un proces complex, în care angajatorii trebuie să țină cont de toate motivele de fapt și de drept și care trebuie să se desfășoare cu respectarea strictă a procedurii legale și pe baza unor documente justificative întocmite corect, complet și la timp. Dincolo de aspectele tehnice, economice ori operaționale, încadrarea corectă a tipului de concediere ce trebuie urmat în fiecare caz în parte este esențială, fiind intrinsec legată de motivul real al concedierii. În permanență, instanțele de judecată au solicitat angajatorilor să dovedească motivele reale ce stau la baza deciziilor de concediere și, invariabil, în toate litigiile de munca angajatorii au prezentat, cu lux de amănunte, care au fost motivațiile pentru respectivele concedieri”, atrage atenția **Cristina Dan**, *Counsel Mitel & Asociații*.

Avocatul mai spune că noutatea pe care o aduce Legea 283/2022 este un drept al salariatului de a solicita informații suplimentare privind motivele concedierii încă din faza pre-conflictuală. „Pare că legiuitorul a dorit să reducă numărul de conflicte de muncă aflate pe masa judecătorilor, introducând o obligație de transparență pentru

angajator. Astfel, salariatul va fi complet și corect informat cu privire la motivele concedierii sale, ceea ce ar putea duce la evitarea unui viitor conflict de munca. Este posibil ca exercitarea acestui drept să fie chiar benefică angajatorilor, însă, cu siguranță, ea impune o rigoare suplimentară în pregătirea documentelor de fundamentare aferente unei concedieri”, explică specialistul *Mitel & Asociații*.

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.

Provocarea anului 2023 este negocierea contractelor colective de munca

În perioada scursă de la adoptarea noului cadru legislativ din domeniul muncii, echipa *Mitel & Asociații* a fost implicată într-un număr însemnat de proiecte importante.

Cel mai complex dintre ele a presupus revizuirea și alinierea simultană a prevederilor din contractele de munca și Regulamentele Interne a cinci companii dintr-un grup de firme ce activează pe teritoriul României, precum și organizarea trainingului pentru personalul din cadrul departamentului HR, astfel încât noile modificări să fie înțelese, implementate și aplicate în mod corect.

În plus, în această perioadă, avocații *Mitel & Asociații* din departamentul *Employment* au în derulare o multitudine de proiecte de *Dreptul muncii*, extrem de variate, cum ar fi consilierea acordată angajatorilor pe durata negocierilor colective, revizuirea și actualizarea Regulamentelor Interne și redactarea procedurilor interne pentru avertizorii de integritate. De asemenea, analizează condițiile în care businessurile pot fi relocalizate transfrontalier și implicațiile asupra relațiilor de munca, în contextul războiului din Ucraina.

„Cred că cea mai mare provocare a anului 2023 va fi negocierea colectivă a contractelor de munca atât la nivelul unităților, cât și la niveluri superioare. Cadru legal nou introdus la sfârșitul anului 2022 prin Legea Dialogului Social a fost modificat în cursul lunii mai 2023, ca urmare a multiplelor probleme și erori aduse de reglementarea inițială. Fiind vorba de o nouă reglementare și o nouă optică a relațiilor sociale, practica instanțelor va fi cea care va tranșa elementele rămase încă neclarificate ori necorelate. Este esențial, în acest context, ca angajatorii să lucreze îndeaproape cu specialiștii din *Dreptul muncii*, pentru a naviga mai ușor în noul cadru legislativ și pentru a reduce riscurile unui conflict colectiv de munca”, punctează **Madalina Mitel**.

Experții casei de avocatură sunt de părere că situația economică și politică în continuă schimbare, instabilitatea legislativă și posibile implicații geo-politice ar putea duce, în viitor, la reorganizări sau relocalări ale activității unor clienți. Totuși, în acest moment nu sunt semnale din partea clienților *Mitel & Asociații* cu privire la astfel de schimbări.

Echipa de *Employment* este coordonată de **Madalina Mitel**, *Partener*, care lucrează alături de **Cristina Dan**, *Counsel* și **Maria Pauliuc**, *Associate*. Este o echipă dinamică, motivată, cu o experiență solidă, în care se pune accent pe creativitate și inovație, colaborare și comunicare.

Practica de *Dreptul muncii* presupune, în multe cazuri, o abordare inter-disciplinara, motiv pentru care echipa de *Employment* colaboreaza și cu alte departamente ale firmei, cum ar fi Data Protection și Litigii. Avocații se mândresc cu numeroasele soluții favorabile clienților *Mitel & Asociații*, obținute în litigii de *Dreptul muncii*, iar aici trebuie menționata contribuția constanta adusa de **Magda Dima**, *Partener coordonator al departamentului Litigii* și **Alina Ostroveanu**, *Managing Associate*.

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