

Modificările de substanță ale legislației muncii, analizate de avocații Filip & Company, despre care ghidurile juridice interaționale spun că are una dintre cele mai puternice echipe de Employment din piața locală. Mandatele pentru alinierea contractelor de muncă, a politicilor și regulamentelor interne la noile prevederi legale au presupus un volum de muncă semnificativ. Practica a arătat că există multe neclarități care pot face probleme atât salariaților, cât și angajatorilor



Odată cu adoptarea Legii nr. 283/2022, Compania noastră a suferit o serie de modificări importante, iar firmele s-au văzut nevoite să opereze toate schimbările necesare alinierii la noua legislație din domeniul muncii. Actul normativ publicat la finalul anului trecut în Monitorul Oficial suscită un interes ridicat în rândul angajatorilor. Din punctul de vedere al avocaților Filip & Company, totul se întâmplă, cel mai probabil, și pe fondul numeroaselor prevederi lipsite de claritate și care pot da naștere unor interpretări contradictorii în practică. „În acest context, am resimțit un interes sporit din partea clienților noștri pentru alinierea documentației interne la noile cerințe legislative și echipa noastră a urmarit să fie alături de clienți și de mediul de afaceri, colegii noștri participând inclusiv la conferințe și workshopuri pe tema noilor modificări legislative. Alinierea documentației interne la noile cerințe a fost o provocare atât pentru clienți, cât și pentru echipa noastră, în special pe fondul absenței unei perioade de tranziție care să faciliteze implementarea noilor reguli. Astfel, mandatele pentru alinierea contractelor de muncă, a politicilor și regulamentelor interne la noutățile aduse de Legea nr. 283/2022 au presupus un volum de muncă semnificativ într-un termen scurt, însă echipa a reușit să facă față cu brio acestor solicitări în paralel cu mandatele aflate deja în derulare”, nuanțează [Ioan Dumitrașcu](#), Partener Filip & Company.

Analizele făcute de avocații specializați în practica de *Employment* indică faptul că modificările cele mai importante aduse de Legea nr. 283/2022 sunt cele care vizează conținutul contractului individual de muncă, în particular, prevederile care impun evidențierea separată a elementelor constitutive ale veniturilor salariale și precizarea suportării de către angajator a anumitor beneficii.

„Principalele întrebări primite de la angajatori au fost dacă aceste modificări obligă companiile să includă întregul pachet de beneficii suplimentare în contractele individuale de muncă, respectiv dacă legiuitorul a dorit să îi oblighe să acorde asigurări medicale private ori să platească contribuții suplimentare la pensii facultative. Dacă analizăm directiva europeană transpusă de Legea nr. 283/2022, vom observa că aceasta are în vedere să asigure informarea angajaților cu privire la aceste beneficii, intenția nefiind aceea de a obliga angajatorul să le transforme în beneficii contractuale. Or, legislația națională trebuie interpretată în spiritul directivei, iar identificarea unei maniere rezonabile și echilibrate de a respecta această obligație fără a genera riscuri suplimentare a reprezentat provocarea principală din perioada imediat următoare intrării în vigoare a noii legi”, explică [Ioan Dumitrașcu](#).

Tot în categoria modificărilor importante se încadrează și introducerea concediului de îngrijitor, a dreptului de a absentă de la locul de muncă în situații neprevăzute de urgență familială. Aceste schimbări au ridicat numeroase întrebări. De exemplu, dacă pe durata lor se suspendă contractele de muncă, dacă angajații se bucură pe durata concediului/absențelor de drepturile salariale sau dacă aceștia pot recupera timpul absentat. „Pe fondul unei reglementări percepute în piață ca insuficientă sau chiar echivocă, mulți clienți s-au arătat interesați de

implementarea unor reglementari interne detaliate sau chiar a unor clauze specifice în contractele de munca cu privire la condițiile asociate acestor noi situații de absență de la locul de munca. Implementarea acestor reglementari a ridicat dificultăți sporite inclusiv din prisma punctelor de vedere divergente emise de autorități”, atrage atenția *Partenerul Filip & Company*.

În plus, noua lege a dialogului social a adus noutăți importante în ceea ce privește dialogul dintre angajatori și formele de reprezentare ale angajaților, inclusiv noi provocări din perspectiva identificării corecte a partenerilor care sunt îndreptați să negocieze colectiv cu angajatorul. Este de așteptat ca noua lege a dialogului social să ridice probleme inclusiv din perspectiva declanșării conflictelor colective de munca, astfel ca angajatorii trebuie să fie pregătiți să facă față acestor provocări la momentul demarării negocierilor cu sindicatele/reprezentanții salariaților.

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

Provocari majore pentru avocați și angajatori

Finalul anului 2022, odată cu adoptarea noii legislații, și începutului anului în curs au fost perioade „pline” pentru departamentele de resurse umane din cadrul firmelor. De altfel, avocații au constatat că implementarea modificărilor necesare pentru asigurarea conformității cu noile modificări ale Codului muncii au reprezentat provocări logistice pentru angajatori, care au redirecționat, pe final de an, strategiile departamentelor de resurse umane pentru a asigura modificările necesare în cadrul organizației. Aceasta perioadă intensă a continuat și în primele luni ale anului 2023.

„Mai departe, atenția angajatorilor s-a mutat către noua lege a dialogului social, care a intrat în vigoare chiar în perioada sărbătorilor de iarnă. În acest context, foarte multe solicitări primite de la clienți au vizat zona negocierilor colective, în primele luni ale anului având loc în mod tradițional și prelungirea/reînnoirea contractelor colective de munca. De asemenea, pe fondul noii legi, multe companii unde nu exista un contract colectiv de munca ori un partener de dialog social reprezentativ s-au văzut nevoiți să inițieze negocierile colective (pragul scăzând acum la zece salariați) ori s-au împotmolit atunci când în companie aveam atât reprezentanți aleși ai salariaților, cât și sindicat nereprezentativ (legea fiind neclara cu privire la ordinea de prioritate în aceste situații)”, menționează [Cristina Tudoran](#), *Partener Filip & Company*.

În paralel, avocații au continuat să primească de la clienți numeroase mandate de tip „day-to-day assistance”, precum inițiativele de reorganizare și eficientizare a activităților. Acesta este un semn că angajatorii se preocupă în continuare de îmbunătățirea eficienței la nivelul activității, inclusiv pe fondul inițiativelor de digitalizare și automatizare a proceselor, sau revizuirii de documente interne. Totodată, echipa *Filip & Company* a primit sesizări de discriminare și hărțuire la locul de munca și i s-a solicitat asistența în conflicte de munca.

„Indubitabil, procesele care privesc restructurarile organizaționale sunt cele mai complexe proiecte din zona de

relații de munca, nevoia de a traduce termenii comerciali în termeni juridici dovedindu-se de multe ori o provocare serioasă chiar și pentru cei mai creativi avocați. În afara de acest tip de mandate, am notat în ultimii ani creșterea volumului de tranzacții ce conțin și transferuri de personal”, punctează **Ioan Dumitrașcu**.

Complexitatea acestor mandate deriva din provocarile care apar atât în ceea ce privește etapa anterioară de structurare a tranzacției (pentru delimitarea părții de afacere, a resurselor și angajaților relevanți), cât și etapa ulterioară de integrare a businessului preluat în structura companiei cumparatoare. Protecția sporită a angajaților transferați „amenința” de multe ori măsurile de integrare și armonizare avute în vedere de achizitori în astfel de tranzacții.

Echipa *Filip & Company* gestionează în prezent multiple astfel de proiecte, unele dintre acestea vizând transferul a sute sau chiar mii de angajați.

Experții casei de avocatură sunt de părere că provocarea cea mai mare a acestui an pentru companii va fi gestionarea riscului de sindicalizare la nivel de companie pe fondul condițiilor mai facile de dobândire a reprezentativității sindicatelor, respectiv de participare la negocierile colective. „Din această perspectivă, este recomandată adoptarea unei politici de dialog constant, deschis și transparent cu angajații pe subiectele importante de politică socială pentru prevenirea apariției unor situații de conflicte colective”, susține **Cristina Tudoran**.

Partenerul Filip & Company considera că o altă provocare rămâne gestionarea situațiilor conflictuale individuale care pot apărea natural în cursul relațiilor de muncă, pentru a preveni plângeri de discriminare ori hărțuire la locul de muncă, aspecte care pot fi alimentate de pasivitatea angajatorului în fața unor situații de fricțiune între angajați.

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

Noua lege vine la pachet cu multe neclarități

Se presupune că noua legislație a muncii a generat o serie de beneficii pentru angajați. În practică se constată că există multe neclarități care pot face probleme atât salariaților, cât și angajatorilor.

Un beneficiu important despre care s-a tot vorbit este cel care vizează programul de lucru. **Alexandru Moraru**, *Associate Filip & Company*, apreciază că, în principiu, extinderea flexibilității este o măsură pozitivă pentru angajați și corespunde dinamismului și rapidității cu care se desfășoară munca în prezent, precum și necesității asigurării unui echilibru între viața privată a angajaților și munca pe care o prestează de zi cu zi. „Cu toate acestea, noile modificări nu aduc clarificări utile pentru a susține acest deziderat. Într-adevăr, în trecut Codul muncii nu cuprindea o definiție explicită a noțiunii de program de lucru, însă semnificația programului de lucru decurgea din prevederile privind timpul de lucru (angajatorul având și anterior dreptul de a stabili programul de muncă și obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru). Prin urmare, noua definiție a programului de lucru (respectiv, modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii) nu aduce neapărat plus valoare”, atrage atenția avocatul.

Alexandru Moraru subliniază faptul că modelul de organizare a muncii, definit drept o formă de organizare și repartizare a timpului de muncă în funcție de un anumit model stabilit de angajator, este, din perspectiva practică, redundantă și susceptibilă mai degrabă de a crea confuzii decât de a aduce clarificări. „Confuzia legislativă continuă dacă ne uităm la definiția modului de organizare flexibil a timpului de lucru, element care intră în definiția programelor individualizate de muncă. Practic, dacă înainte programul individualizat de lucru presupunea libertatea angajatului de a alege când începe și termina munca, cu condiția ca în toate cazurile să lucreze într-o perioadă de lucru fixă/de bază, după intrarea în vigoare a noilor prevederi în noțiunea de program individualizat poate intra orice manieră flexibilă de organizare a timpului de lucru (modul de organizare flexibil fiind definit inclusiv prin raportare la utilizarea programelor de muncă flexibile – alta definiție circulară), inclusiv munca la distanță sau programele cu timp redus de lucru”, detaliază specialistul.

Avocatul mai spune că, până la acest moment, nu a observat un număr substanțial de solicitări de programe flexibile de lucru, aceasta cel mai probabil și pe fondul extinderii muncii de la distanță, în contextul pandemiei, și al apariției unui trend recent în care angajații chiar își doresc să revină (cel puțin mai des) la munca de la birou. „Ne-am confruntat până la acest moment cu solicitări punctuale pe acest subiect, care au apărut fie pe fondul unor situații personale excepționale care necesitau ajustări temporare ale programului de lucru ori pe fondul unor situații conflictuale între angajați și angajatori”, completează **Alexandru Moraru**.

Referitor la prevederile care instituie în beneficiul salariaților concediați și dreptul de a solicita angajatorilor prezentarea în extenso a motivelor care au stat la baza luării acestei decizii, **Cristina Tudoran** comentează că, noua prevedere legală nu face decât să reia obligația angajatorului de a motiva în fapt și drept decizia de concediere, care există deja în Codul muncii.

„Or, legea prevedea deja că, în caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele din decizia de concediere. Din această perspectivă, această „nouă” obligație de a prezenta în scris, „suplimentar” fața de motivele de concediere, motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea este lipsită de utilitate practică. Practic legiuitorul impune angajatorilor să prezinte motive suplimentare pe care de altfel nu le-ar putea folosi în instanța pentru a se apăra, ceea ce este absurd. Rolul avocaților rămâne la fel de important ca până acum în pregătirea temeinică a cazurilor de concediere, în special atunci când expunerea financiară este ridicată, iar situațiile ce necesită concedieri sunt sensibile (e.g. atunci când se intersectează cu probleme disciplinare sau de necorepunere profesională)”, argumentează *Partenerul Filip & Company*.

Intra pe platforma [Dispute.Resolution.Center](https://www.disputeresolutioncenter.ro)

[INTERVIU | Media tarifelor orare pentru firmele românești se situează între 100 și 250 de euro/oră foarte renumite în domeniu pot ajunge să perceapă și o rată de 1.000 euro/oră](#)

Se caută cele mai bune soluții

În general, clienții *Filip & Company* sunt preocupați constant de identificarea de modalități de optimizare a diverselor activități, fie că este vorba despre activități de tip „core business” sau despre activități auxiliare/suport administrativ.

În ultima perioadă, avocații au observat că focusul angajatorilor din piață este acela de a implementa reorganizări

de activitate la nivelul mai multor funcțiuni de business, având ca scop nu neaparat eliminarea unor roluri, cât mai degraba transformarea lor, pentru a crește calitatea serviciilor livrate clienților lor și, implicit, profitabilitatea. „Întotdeauna exista premise pentru ca o afacere sa performeze mai eficient, așa încât echipa noastra asista saptamânal clienții în implementarea unor astfel de procese”, precizeaza **Ioan Dumitrașcu**.

La rândul sau, **Cristina Tudoran** amintește faptul ca, în în ultimii ani, atât numarul cât și complexitatea litigiilor de munca a crescut vizibil. „Este de notat ca pe fondul modificarii legislației din domeniul combaterii discriminării (în special ca urmare a reglementării noțiunii de harțuire morala), foarte multe litigii care vizeaza în principal pretenții materiale (i.e., drepturi salariale) ori contestații privind decizii de încetare a contractelor de munca sunt însoțite de cereri de constatare a unor acte de discriminare/harțuire și solicitari de daune morale, unele sume fiind chiar semnificative (sumele solicitate de angajați ajung și la sute de mii de EUR). Din aceasta perspectiva, am observat o creștere semnificativa a numarului litigiilor vizând aspecte legate de discriminarea și harțuirea la locul de munca, de multe ori fara sa existe fundament factic. Și modificările recente ale legislației sunt de natura sa genereze situații litigioase în contextul apariției noii interdicții de concediere a angajaților pentru exercitarea drepturilor nou introduse. În acest context, ne așteptam ca, în acțiunile privind contestarea concedierilor, angajații sa încerce sa argumenteze și ca masura concedierii s-ar întemeia pe exercitarea vreunui drept dintre cele acoperite de aceasta noua interdicție”, detaliaza avocatul.

În acest context, este foarte important pentru firme sa beneficieze de o asistența juridica de calitate.

În prezent, echipa *Filip & Company* este alcatuita din noua avocați, din care doi parteneri, un counsel si un senior associate. Echipa a crescut organic, și se bucura la acest moment de un nivel ridicat de experiența și specializare, fiind una dintre cele mai numeroase echipe de dreptul muncii din piața avocaturii de business din București - semn al volumului ridicat de activitate și al complexității mandatelor încredințate de clienții casei de avocatura.

„Echipa noastra are un profil unic pe piața, oferind servicii integrate de asistența juridica și reprezentare în legatura cu aspectele de dreptul muncii, fiind implicata atât în activitățile de consultanța juridica, cât și în cele de reprezentare a clienților în fața instanțelor de judecata și a autoritaților publice, ceea ce confera avantajul gestionării integrale a unui proiect înca din faza incipienta până la finalizarea eventualelor situații litigioase derivate din acel caz”, arata **Cristina Tudoran**.

„Identitatea echipei de dreptul muncii a *Filip & Company* este articulata de numeroasele evenimente dedicate clienților, de la webinarii recurente privind actualizarile legislative, newsletterul lunar *Employment Essentials* sau evenimentul anual *Roundtable | EMPLOYMENT: LEGAL & BUSINESS INSIGHTS*”, completeaza **Ioan Dumitrașcu**.

Excelența practicii de Dreptul muncii, coordonata de **Ioan Dumitrașcu**, este recunoscuta la nivel internațional de peste 13 ani, publicațiile [Chambers Europe](#) și [Legal 500](#) clasând-o an de an pe cele mai înalte trepte. În 2023, *Filip & Company* este singura casa de avocatura din România care are trei membri ai echipei recunoscuti de catre Chambers Europe în aria de dreptul muncii, respectiv: (i) **Ioan Dumitrașcu**, care este clasat în *Band 1* de catre Chambers Europe și este listat ca *Leading individual* de Legal 500; (ii) **Cristina Tudoran**, clasata în *Band 4* de catre Chambers Europe și listata ca *Rising star* de Legal 500, și (iii) [Bianca Chera](#), clasata în categoria *Associates to watch* de catre Chambers Europe.

Echipa de *Employment* de la *Filip & Company* „se remarca drept una dintre cele mai bune de pe piața româneasca”, susține [Legal 500](#) în ediția data publicității lunile trecute. Avocații au o „abordare foarte structurata în zonele sensibile” și sunt foarte competenți în consilierea angajatorilor majori cu privire la concedierile colective și individuale, contractele colective de munca și investigațiile interne, precum și în reprezentarea acestora în litigiile conexe. Problemele tranzacționale și cele de zi cu zi ofera, de asemenea, un flux puternic de mandate, inclusiv în ceea ce privește asistența legata de fuziuni și achiziții, instruirea interna și problematica de protecție a datelor.

Șeful practicii, **Ioan Dumitrascu**, este remarcat pentru „*practica sa uimitoare*”, în timp ce **Cristina Tudoran** este laudată pentru „*evaluarea fara echivoc a situatiei*”, notează Legal 500.

„Cel mai mult ne bucura însă faptul că valoarea echipei ca întreg este subliniată în mai multe rânduri de feedbackurile date de clienții noștri ani la rând”, încheie **Ioan Dumitrașcu**.

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