

Schimbările operate în legislația muncii, analizate de avocații Bancila, Diaconu și Asociații SPRL | Pe masa avocaților au fost și sunt încă multe proiecte importante, care cer un efort intens, susținut și creativ, și o documentare amplă pentru identificarea celor mai bune soluții în materie de legalitate și oportunitate. Anca Atanasiu, coordonatoarea practicii de Employment: Cele mai mari provocari vor fi generate de modificările intervenite în domeniul dialogului social



Activitatea practicii de *Employment* din cadrul firmei *Bancila, Diaconu și Asociații SPRL* a cunoscut, la finalul anului trecut, o intensificare considerabilă odată cu adoptarea Legii nr. 283/2022. Trendul s-a menținut și pe parcursul acestui an. Cele mai multe solicitări venite din partea clienților au vizat interpretarea noilor prevederi legislative și oferirea de asistență pentru asigurarea conformității. Totodată, companiile au avut nevoie de recomandări în implementarea acestora în documentația de resurse umane. „Modificările introduse de Legea nr. 283/2022 reprezintă o transpunere a Directivei (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de munca în Uniunea Europeană. Activitatea de consultanță oferită clienților noștri a presupus un efort intens, susținut și creativ, și o documentare amplă în vederea identificării celor mai bune soluții în materie de legalitate și oportunitate pentru activitatea acestora”, arată [Anca Atanasiu](#), *Managing Associate, Bancila, Diaconu și Asociații SPRL*.

Noutățile legislative operate la nivelul *Codului Muncii* au generat o serie de modificări de care angajatorii trebuie să țină cont.

Anca Atanasiu precizează că printre cele mai importante schimbări aduse de *Legea nr. 283/2022* se numără evidențierea în mod separat a elementelor constitutive ale veniturilor salariale, reglementarea unui nou tip de concediu, respectiv concediul de îngrijitor, acordarea de către angajator a unor zile libere în vederea absențării salariaților de la locul de munca în situații neprevăzute, interdicția suprapunerii programelor de munca în cazul exercitării dreptului salariaților de a lucra la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de munca precum și noi drepturi ale salariaților (ex. dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care asigură condiții de munca mai favorabile sau la un program individualizat de munca).

De asemenea, modificările introduse de *Legea nr. 283/2022* au determinat adoptarea *Ordinului nr. 2.171/2022* pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de munca, care implementează modificările aduse *Codului Muncii* în materia elementelor ce trebuie să se regăsească în mod obligatoriu în contractele individuale de munca.

„Una din principalele dificultăți în implementare a fost întâmpinată în legătura cu obligația angajatorilor de a evidenția în mod separat elementele constitutive ale veniturilor salariale, precum sporurile, indemnizațiile, dar și acele beneficii pe care angajatorul le acordă salariaților ca urmare a activității profesionale a acestora (ex. bonus de performanță). Dificultatea a fost generată de faptul că, în practică, parerile profesioniștilor au fost împărțite, putând fi rezumate la două idei principale”, comentează avocatul.

Specialistul *Bancila, Diaconu și Asociații SPRL* explică faptul că pe de-o parte, a fost susținută ideea conform

careia aceasta modificare adusa de *Legea nr. 283/2022* nu face decât sa reglementeze în mod expres faptul ca salariul de baza este distinct fața de alte elemente constitutive ale acestuia. „Nu de puține ori, angajatorii obișnuiau sa introduca în salariul de baza și alte sume, precum indemnizații sau sporuri (ex. sporul pentru munca in weekend). Pentru celelalte elemente constitutive ale salariului, cu precadere în cazul primelor sau bonusurilor, angajatorii își pastreaza libertatea de a le acorda, modifica sau retrage conform politicilor interne, fara a fi necesara menționarea acestora în contractul individual de munca. Pe de alta parte, cea de-a doua opinie s-a dezvoltat în direcția în care fiecare element salarial trebuie menționat în mod expres și evidențiat distinct în contract, astfel încât salariatul sa fie corect și complet informat cu privire la întregul venit acordat, înca de la începutul raportului de munca. În cadrul acestei informari, angajatorul ar trebui sa detalieze aspectele legate de beneficiile acordate salariaților, precum cuantumul beneficiului, criteriile și procedura de acordare, etc., prin prevederea expresa a acestor informații în contractul individual de munca, nefiind suficienta reglementarea lor prin politici interne”, nuanțeaza **Anca Atanasiu**.

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

Solicitari venite din partea angajatorilor au generat multe proiecte complexe

Ca urmare a noului cadru legislativ din domeniul relațiilor de munca, clienții din portofoliul firmei *Bancila, Diaconu și Asociații SPRL* au cerut sprijinul avocaților, astfel încât toate prevederile sa fie implementate în politica de personal a companiilor.

Cele mai multe cereri au vizat actualizarea documentației interne, cu precadere a contractelor individuale de munca și a regulamentelor interne, pentru a fi puse în acord cu modificările intervenite în legislație. „Întregul proces a presupus utilizarea de numeroase resurse operaționale, financiare și umane de catre angajatori, putând fi privit totodata ca o oportunitate pentru aceștia de a uniformiza contractele individuale de munca utilizate la nivelul organizației și de a implementa în cuprinsul regulamentelor interne proceduri specifice pentru acordarea noilor drepturi garantate salariaților”, subliniaza **Anca Atanasiu**.

Pe masa experților axați pe practica de *Employment* s-au aflat și se afla multe proiecte importante legate de modificările aduse legislației muncii. Unul dintre ele, de exemplu, a fost cel derulat pentru un operator economic din domeniul energiei, petrolului și gazelor din România. „În acest sens, am oferit asistența privind necesitatea informarii și consultarii salariaților în cazul modificarii modelului-cadru de contract individual de munca utilizat de catre companie și efectuarea formalităților pentru asigurarea conformității cu cerințele legale în materie. Totodata, în privința capitolului dedicat remunerării salariaților, am consiliat clientul cu privire la modalitatea de reflectare în contractele de munca a componentelor salariale și am fost mandatați sa actualizam Regulamentul Intern al companiei, cu noi proceduri privind concediul de îngrijitor și absența salariaților în situații neprevazute, noțiuni nou introduse în legislație”, detaliaza avocatul *Bancila, Diaconu și Asociații SPRL*.

Un alt mandat cheie, în contextul ultimelor modificari legislative, a vizat asistența oferita unei companii internaționale din domeniul infrastructurii tehnologiei informației și comunicațiilor și a dispozitivelor inteligente, în vederea desfașurării alegerilor reprezentanților salariaților. „Dificultatea acestui proiect a fost determinată, în primul rând, de abrogarea vechii legi a dialogului social și de introducerea unui nou cadru legislativ prin *Legea nr. 367/2022* privind dialogul social, aspect care a presupus, în prima fază, o analiză temeinică a noii reglementări, în vederea identificării corecte a drepturilor și obligațiilor aparute în această materie. *Legea nr. 367/2022* consacră în mod expres obligația angajatorilor de a nu interveni în procesul de alegere a reprezentanților salariaților, aceștia având doar posibilitatea de a facilita desfașurarea alegerilor, la cererea salariaților. În virtutea respectării acestor noi prevederi, avocații *Bancila, Diaconu și Asociații SPRL* au acordat o deosebită atenție procedurii de alegere a reprezentanților salariaților, pentru a se asigura ca atât dreptul salariaților de a își desemna reprezentanții fara intervenția sau ingerința angajatorului cât și dreptul angajatorului de a monitoriza corectitudinea derulării procesului alegerilor sunt respectate”, precizează **Anca Atanasiu**.

De asemenea, echipa de *Dreptul muncii* gestionează frecvent proiecte de asistență juridică în domeniul reorganizărilor urmate de concedieri sau transferuri de personal, în contextul transferului de întreprindere ca rezultat al unor cesiuni sau fuziuni, aceasta tendință a angajatorilor de transformare a business-ului fiind menținută inclusiv în prima jumătate a acestui an.

În privința reorganizărilor urmate de transferuri de personal, asistența oferită de *Bancila, Diaconu și Asociații SPRL* presupune atât consilierea angajatorilor cu privire la efectele generate de transferul întreprinderii în materia protecției drepturilor salariaților, cât și sprijin concret acordat în etapa de implementare și operaționalizare a transformărilor dorite.

„În materia reorganizărilor urmate de concedieri, oferim sprijin constant clienților noștri în toate momentele cheie ale derulării proiectului, de la identificarea celor mai bune măsuri pentru eficientizarea activității, la prezentarea corectă și completă a motivelor ce pot determina concedieri individuale sau colective, a drepturilor salariaților în aceste situații și a procedurilor specifice, urmărind cu atenție respectarea dispozițiilor legale pe întreaga perioadă de redactare și implementare a documentației necesare în vederea emiterii deciziilor de concediere în condiții de legalitate”, punctează avocatul intervievat de **BizLawyer**.

Având în vedere ca pentru prima dată *Codul Muncii* definește noțiunile de „program de muncă” și „modelul de organizare a muncii”, este posibil ca pe masa avocaților să apară și mandate legate de această temă. **Anca Atanasiu** menționează ca, până la acest moment, avocaților din echipa pe care o coordonează nu le-au fost încredințate gestionarea unor asemenea situații, însă se așteaptă ca în practică să apară tot mai multe solicitări în acest sens, ca urmare a faptului că dreptul acesta al salariaților beneficiază acum de o reglementare expresă.

„Astfel cum prevede și *Codul muncii*, programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibilă a timpului de muncă, cu respectarea regulilor de organizare a timpului de muncă stabilite în mod expres de lege. Acest mod de organizare flexibilă a timpului de muncă oferă posibilitatea salariaților de a adapta programul de muncă inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță (telemunca și munca de tip hibrid). Este lesne de observat că, în ultimii ani, tot mai mulți angajatori au îmbrățișat ideea de flexibilizare și eficientizare a raporturilor de muncă, venind astfel în întâmpinarea nevoilor salariaților de a asigura un echilibru între viața profesională și cea personală, ceea ce reprezintă un pas important în menținerea unor relații de muncă durabile. Ca urmare, reglementarea dreptului salariaților de a solicita trecerea la un program de muncă individualizat, flexibil, pare a fi binevenită în contextul în care tot mai mulți angajatori au implementat și dezvoltat politicile și infrastructura necesare în vederea desfașurării relațiilor de muncă inclusiv de la distanță. Cu toate acestea, dreptul prevăzut nu este unul absolut, textul de lege oferind posibilitatea angajatorilor de a refuza solicitarea provenită din partea salariatului, refuz ce va fi motivat în scris, în baza unei justificări obiective, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării. Refuzul angajatorului poate fi exercitat ca urmare a dreptului exclusiv al acestuia de a stabili

organizarea și funcționarea unității sale”, argumentează specialistul.

În prezent, firma de avocatură are în derulare proiecte complexe în materia restructurării, transferurilor de business, concedierilor individuale și colective, detașărilor internaționale, analizelor de tip „due diligence”, precum și în domenii de interes în materia dialogului social, în contextul renegocierii contractelor colective de muncă.

Opiniile unor profesioniști care ocupa 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.

Angajatorii caută soluții pentru pastrarea salariaților cheie, dar și pentru eficientizarea costurilor

În activitatea de zi cu zi derulată în practica de *Dreptul Muncii*, **Anca Atanasiu** a observat o tendință bidirecțională a angajatorilor în ceea ce privește strategia de resurse umane. „Pe de o parte, angajatorii sunt interesați de pastrarea și motivarea angajaților cheie din cadrul companiilor, iar pe de altă parte, sunt cautate soluții pentru gestionarea fenomenului inflației și pregătirea pentru o eventuală criză economică, prin reducerea costurilor neesențiale și eficientizarea activității pe baza externalizării anumitor servicii. Aceste considerente, care nu sunt neapărat legate de modificările legislative sus amintite, ci mai degrabă de contextul global în care ne regăsim, ar putea conduce la creșterea numărului litigiilor de muncă, cu precădere în cazul contestațiilor deciziilor de concediere emise ca urmare a reorganizării ori restructurării activității de către angajatori. Cu toate acestea, deseori clienții noștri sunt deschiși pentru a explora și identifica metode alternative concedierilor, precum conceperea unor planuri de încetare a raporturilor de muncă prin acord, salariații beneficiind astfel de pachete compensatorii avantajoase. Indiferent de tendințele de creștere a numărului litigiilor de muncă, misiunea noastră este aceea de a identifica soluții oportune pe termen lung pentru clienții noștri, prin evitarea unor potențiale litigii consumatoare de resurse între angajatori și salariați, iar în cazul apariției unor neînțelegeri sau plângeri din partea acestora, asistența noastră este orientată în scopul soluționării conflictelor aparute pe cale amiabilă”, susține avocatul.

În ceea ce privește noile prevederi instituie în beneficiul salariaților concediați, **Anca Atanasiu** este de părere că, deși este un subiect controversat, acest beneficiu primit de angajați de a solicita angajatorilor prezentarea în extenso a motivelor care au stat la baza concedierii, în anumite situații expres vizate de textul de lege, nu va conduce la îngreunarea proceselor de disponibilizare în viitor.

„Cazurile în care pot fi dispuse concedieri au ramas aceleași, iar importanța motivării în extenso a deciziilor de concediere era și în trecut aceeași ca și acum, chiar și în lipsa unor prevederi exprese în acest sens. În practica, salariații ar putea solicita aceste motivări chiar înainte de a ajunge în fața unei instanțe, atunci când aceste documente ar fi fost prezentate și folosite ca mijloace de probă în litigiu. Astfel, prezentarea motivării în extenso a deciziilor de concediere poate deveni un factor ce va influența ponderea litigiilor între salariați și angajatori, în sensul scaderii numărului acestora, întrucât acest nivel de transparență ar putea oferi clarificări suficiente privind natura legală și serioasă a concedierii. Din perspectiva noastră, aceasta reglementare nu face decât să întărească ceea ce ar fi trebuit deja să se întâmple în practică, anume faptul că deciziile de concediere trebuie să fie temeinic motivate în fapt, dar și în drept”, opinează specialistul.

Provocarile anului în curs

Schimbările operate în legislația muncii vor aduce anul acesta o serie de provocări. Din punctul de vedere al experților *Bancila, Diaconu și Asociații SPRL* cele mai mari provocări vor fi generate de modificările intervenite în domeniul dialogului social prin adoptarea *Legii nr. 367/2022* privind dialogul social, întrucât mare parte din noile prevederi legislative au, cu anumite excepții, o aplicabilitate imediată, devenind necesar ca angajatorii să se familiarizeze cât mai curând cu noile dispoziții pentru a înțelege și pune în aplicare obligațiile nou instituite în sarcina acestora.

„O primă modificare importantă, care a condus și la creșterea volumului activității echipei noastre, este cea care vizează extinderea sferei de reprezentare a drepturilor și intereselor salariaților pentru companiile la care sunt încadrați cel puțin 10 salariați, acolo unde nu există sindicat. În virtutea atributului reprezentanților salariaților de negocia colectivă, această prevedere instituie și obligativitatea negocierilor colective, în rândul tuturor angajatorilor care au cel puțin 10 salariați, comparativ cu 21 față de reglementarea anterioară. De asemenea, durata negocierilor colective a fost redusă de la 60 la 45 de zile, astfel ca partenerii sociali au la dispoziție un termen mult mai scurt pentru ajungerea la un numitor comun în ceea ce privește negocierea unui contract colectiv de muncă, termenul putând fi prelungit numai prin acordul părților”, menționează **Anca Atanasiu**.

În plus, relaxarea condițiilor de înființare a organizațiilor sindicale, scăderea procentului necesar pentru ca acestea să devină reprezentative, vor conduce inevitabil la creșterea numărului contractelor colective de muncă și, inerent, la creșterea numărului obligațiilor angajatorilor în această materie. „Toate aceste modificări enumerate cu titlu exemplificativ, alături de înasprirea regimului sancționator atât din perspectiva contravențională, cât și penală, vor reprezenta veritabile provocări pentru companii”, completează avocatul.

Avocații ofera servicii complete

Bancila, Diaconu și Asociații SPRL beneficiază de o practică puternică în aria de *Dreptul muncii*. Echipa este coordonată de **Anca Atanasiu**, avocat cu o experiență de peste 14 ani în domeniu, dobândită în cadrul mai multor societăți de avocați de renume prezente atât pe piața locală, cât și pe cea internațională.

Anca a oferit, de-a lungul timpului, asistența juridică în proiecte de *Dreptul muncii* dintre cele mai diverse: proiecte de tip „due diligence”, transferuri de angajați, detașări internaționale, concedieri individuale și negocieri cu privire la încetarea contractelor de muncă cu angajați cheie precum și consultanța cu privire la probleme de dreptul muncii pe care clienții le întâlnesc în activitatea lor de zi cu zi. Ea publică în mod regulat articole de specialitate și este invitată să vorbească pe teme de actualitate în domeniu la diferite evenimente, conferințe sau în media.

În plus, are experiența și în domeniul protecției datelor cu caracter personal, deținând o certificare din partea IAPP de tipul CIPP/E – Certified Information Privacy Professional/Europe.

Nucleul echipei de *Dreptul muncii* este format din doi avocați experimentați: [Ana Flueraș](#), *Senior Associate* cu peste șase ani experiență și [Elena Manea](#), *Senior Associate*, cu peste cinci ani de experiență, cărora li se alătură și alți avocați specializați în acest domeniu, echipa aflându-se în continuă expansiune.

„Echipa noastră de *Dreptul muncii* lucrează în mod integrat cu departamentul de consultanță fiscală al *EY România* specializat în oferirea de consultanță specifică persoanelor fizice (impozit pe venit și contribuții sociale). Mai mult, având în vedere faptul că societatea noastră de avocați este membră a societăților din grupul *Ernst & Young Global Ltd* și face parte din rețeaua globală *EY Law* prezenta în mai mult de 90 de jurisdicții, avocații noștri se găsesc, nu de puține ori, în situația de a lucra împreună cu avocați din alte jurisdicții pe proiecte strategice

multi-jurisdicționale. Astfel, suntem în masura sa oferim clienților noștri servicii de consultață complete, printr-o abordare integrată ce are în vedere în același timp aspectele legale, fiscale și de business. Acest lucru se traduce în oferirea de asistență personalizată și competitivă din punct de vedere al costurilor, ceea ce ne diferențiază pe piața serviciilor din România de alți competitori”, a conchis **Anca Atanasiu**.

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