

Modificările aduse în sfera programului de munca și cele privind modelul standard al contractului de munca au avut cel mai mare impact, după schimbările operate în legislația muncii, spun avocații RTPR. Reducerea numărului de salariați care impune negocierea colectivă și eliminarea excepției obligativității regulamentului intern pentru microîntreprinderi au generat și ele dificultăți pentru angajatori | Alina Stavaru, Partener: „Asimilarea modificărilor contractului individual de munca și negocierea colectivă sunt cele mai mari provocări ale acestui an”



Schimbările care au intervenit la nivelul legislației din domeniul muncii, prin adoptarea Legii nr. 283/2022, au generat neliniște în rândul angajatorilor care s-au văzut puși în fața unor modificări foarte importante. [Alina Stavaru](#), Partener [Radu Taracha Padurari Retevoescu](#) (RTPR), subliniază faptul că, în astfel de situații, inevitabil apar și insecuritățile angajatorilor cu privire la modul în care trebuie aplicate sau interpretate anumite articole din lege precum și în legătură cu modul în care ar trebui reflectate schimbările în documentația internă a firmelor. În acest context, firma de avocatură a primit multiple întrebări din partea clienților, consultanții fiind pe speed-dial atunci când echipele de HR au început implementarea modificărilor. „Modificările aduse în sfera programului de munca și cele privind modelul standard al contractului de munca au avut cel mai mare impact. Modificarea contractelor a fost de departe o etapă complicată din cauza volumului de munca pe care îl presupune. Reducerea numărului de salariați care impune negocierea colectivă și eliminarea excepției obligativității regulamentului intern pentru microîntreprinderi au generat și ele dificultăți pentru angajatori”, arată Partenerul RTPR.

Avocatul mai spune că, din punctul său de vedere, modificările legislative nu sunt neapărat de natură a genera un conflict între angajator și angajat, astfel că nu se așteaptă la o creștere a litigiilor de muncă. „Asimilarea modificărilor contractului individual de munca și negocierea colectivă sunt cele mai mari provocări ale acestui an. De asemenea, se discută tot mai des de contractul colectiv la nivel național care va reprezenta o adevărată provocare pentru toți actorii implicați în piața muncii”, atrage atenția [Alina Stavaru](#).

Adaptarea la noul cadru legal a contractelor de munca

Analizele specialiștilor RTPR arată că majoritatea clienților din portofoliul firmei de avocatură au fost interesați de modul în care își pot adapta contractele de muncă încheiate cu angajații. „În general, această etapă a fost prioritizată. De asemenea, am primit numeroase solicitări care vizau zona negocierilor colective”, precizează [Cezara Urzica](#), Managing Associate RTPR.

Având în vedere faptul că toți clienții RTPR beneficiază din partea echipei dedicate practicii de *Dreptul Muncii* de „consultanță la zi”, modificările legislative nu au generat mandate spumoase, ci mai curând asistență susținută pe aspecte de *day-to-day business*.

Odată cu apariția acestor schimbări legislative, firma de avocatură a oferit consultanță într-un ritm accelerat cu privire la modalitatea în care anumite modificări ar trebui implementate în documentația internă a clienților RTPR.

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

Codul Muncii definește acum pentru prima dată noțiunile de „program de munca” și „modelul de organizare a muncii”. Aceste modificări aparute în legislație au determinat companiile să ia măsuri, astfel ca echipa *RTPR* a avut numeroase proiecte care vizau aspectul acesta. „Programele individualizate erau o cerință a pieței, inclusiv înainte de modificarea legislației, în ultimii ani am avut multe mandate care au avut în vedere aceste aspecte. Angajatorii caută soluții care să vină în întâmpinarea solicitărilor tot mai dese ale angajaților pentru programe flexibile de munca”, explică [Cezara Urzica](#).

De asemenea, noile prevederi instituie în beneficiul salariaților concediați și dreptul de a solicita angajatorilor prezentarea în extenso a motivelor care au stat la baza desfacerii contractului de munca (chiar suplimentar față de ceea ce este menționat în decizia de concediere însași). Totuși, în opinia experților *RTPR* această modificare nu are să îngreuneze procesul. „Înainte de această modificare, sfatul nostru pentru clienți era să fie transparenți cu angajatul și să îi pună la dispoziție întreaga motivare care stă la baza concedierii. Modificarea legislativă a confirmat abordarea noastră anterioară”, nuanțează **Alina Stavaru**.

Având în vedere contextul economic, mediul de afaceri caută cele mai bune soluții pentru eficientizarea businessului. În această categorie se pot înscrie și reorganizările de activitate, astfel ca pe masa avocaților vin foarte des proiecte care vizează transferul de personal. „Ce-i drept, ne-am confruntat și ne confruntăm în continuare cu multiple transferuri de personal. Clienții noștri au preferat să apeleze la reorganizări de tipul transferului de business sau la divizări/ fuziuni pentru a-și eficientiza activitatea”, spune [Diana Dimitriu](#), *Senior Associate RTPR*.

În opinia experților în *Dreptul muncii*, cele mai efervescente proiecte sunt concedierile delicate în care avocații *RTPR* reprezintă de cele mai multe ori angajatorii, și asistarea lor în cazul acțiunilor disciplinare.

„De altfel, primăvara aceasta am abordat acest subiect al concedierilor individuale într-un format inedit, am pregătit un eveniment interactiv pentru clienții noștri, sub forma unei scenete. „Scenariul” a fost inspirat din situații reale, actori au fost chiar colegii noștri, iar echipa de avocați specializați în dreptul muncii a dezbătut împreună cu invitații prezenți la eveniment aspecte sensibile întâlnite în practică. A fost o idee îndrăznească, dar foarte bine primită de către clienții noștri, am jucat cu casa închisă – ca să păstrăm aceeași notă – și am primit cereri de a repeta evenimentul. În ceea ce privește partea de consultanță ca urmare a modificărilor legislative, ne ocupăm în general cu modificarea regulamentelor interne, actualizarea modelelor de contracte de munca și asistarea clienților în negocierile pe care le poartă cu angajații”, detaliază **Cezara Urzica**.

RTPR vine în întâmpinarea nevoilor clienților cu o echipă ce include avocați recunoscuți datorită succeselor înregistrate în această practică. Echipa este coordonată de **Alina Stavaru** (*Partner*) și are în componență avocați cu o bogată experiență de consultanță în aspecte de *Dreptul muncii* - **Diana Dimitriu** (*Senior Associate*) și **Cezara Urzica** (*Managing Associate*), dar și avocați juniori foarte bine pregătiți și entuziaști. De altfel, toți membrii echipei de *Dreptul muncii* sunt specializați și în tranzacții de M&A, iar înțelegerea comercială a problemelor de

business si experiența tranzacțională îi ajuta să venă cu soluții inovatoare, care adaugă cu adevărat valoare. Totodată pentru mandatele litigioase, echipa de consultanță colaborează excelent cu colegii din departamentul de litigii coordonat de **Valentin Berea** (*Partner*).

Alina Stavaru coordonează departamentul de *Dreptul muncii*, având o experiență impresionantă într-o gamă largă de aspecte precum transferuri complexe de personal, concedieri colective, concedieri individuale dificile ale angajaților din poziții cheie, programe de fidelizare și recompensare a managementului companiilor, informări și consultări cu angajații și sindicatele, alte probleme de conformare cu legislația muncii în activitatea zilnică a companiilor.

Diana Dimitriu este specializată în asistarea companiilor locale și internaționale cu privire la proiecte de *Dreptul muncii*, expertiza sa acoperind o gamă largă de aspecte precum transferuri complexe de angajați, concedieri colective, concedieri individuale dificile ale angajaților din poziții cheie, restructurări de personal, negocieri, procese disciplinare, programe de fidelizare și recompensare a managementului companiilor. **Cezara Urzica** are o experiență bogată în acordarea de asistență în legătură cu proiecte de *Dreptul muncii*, cu privire la aspecte variate cum ar fi concedieri problematice, contracte colective de muncă, negocieri, programe de stimulare a managementului companiilor, probleme specifice relațiilor de muncă în contextul pandemiei de Covid-19 și alte aspecte ce țin de activitatea de zi cu zi a societăților.

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