

Analiza punctuala a modificarilor din legislația muncii, realizata de Bondoc & Asociații, firma evidențiată de ghidurile internaționale în practica de Employment - Cele mai mari provocari apar la punerea în aplicare a noilor dispoziții referitoare la dialogul social. Exista sectoare unde sunt anticipate masuri în vederea creșterii profitabilității sau limitării pierderilor | Mihaela Bondoc, Partener: Nu am observat o creștere semnificativa a litigiilor de munca, dar am sesizat o schimbare a specificului acestora



Pro mulgarea Legii nr. 283/2022 a generat un volum de munca important pentru avocații axați pe Dreptul Muncii. În cadrul firmei [Bondoc și Asociații SCA](#), echipa de Employment a fost alături de clienții sai, acordând suport de specialitate în implementarea și conformarea cu noile prevederi legale. „Asistența noastră a constat atât în oferirea de consultații juridice în ceea ce privește aspectele care trebuie avute în vedere în contextul noilor dispoziții legale, cât și în acordarea de asistență pentru revizuirea documentelor relevante, (într-o **BONDOC & ASOCIATII** Business Law) stării regulamentului intern (dar și al altor politici și proceduri interne) și contractelor individuale de munca) pentru alinierea acestora cu reglementările aplicabile”, a explicat pentru *Biz* Lawyer **Mihaela Bondoc, Partener Bondoc și Asociații SCA**.

Toate aceste proiecte au implicat un efort susținut pentru avocații **Bondoc și Asociații**, având în vedere importanța modificarilor introduse și necesitatea ajustării imediate a politicilor de personal la nivelul angajatorilor. Dar, ca de fiecare data, echipa de Employment a firmei a raspuns cu promptitudine solicitarilor, serviciile experților adaptându-se rapid la specificul activității fiecaruia dintre clienții care au cerut sprijin de specialitate.

„Procesul de conformare a presupus pentru majoritatea clienților firmei o actualizare a regulamentelor și altor politici interne relevante, aducerea la cunoștința salariaților a noilor forme aplicabile, încheierea de acte adiționale la contractele individuale de munca în vigoare, precum și ajustarea proiectului de contract individual de munca standard utilizat la nivelul respectivei companii pentru a reflecta noul conținut minim legal. Pe de alta parte, în contextul noilor reglementari, am primit și solicitari de efectuare a unui proces amplu de „audit” pentru toate documentele aferente relațiilor de munca pentru a identifica eventualele necorelari cu prevederile legale aplicabile, iar ulterior remedierea acestor necorelari”, amintește **Mihaela Bondoc**.

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

Schimbari semnificative ale legislației din domeniul muncii

Partenerul **Bondoc și Asociații** atrage atenția ca majoritatea modificărilor aduse legislației muncii sau cu impact asupra relațiilor de munca au fost semnificative.

În aceasta categorie nominalizează *Ordonanța de urgență nr. 117/2022* pentru modificarea și completarea *Legii concediului paternal nr. 210/1999*, act normativ care a majorat durata concediului paternal și a adus modificări în ceea ce privește posibilitatea taților care au absolvit un curs de puericultura de a beneficia de extinderea concediului paternal.

În aceeași categorie se încadrează și *Legea nr. 283/2022* pentru modificarea și completarea *Legii nr. 53/2003 - Codul muncii*, precum și a *Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019* privind Codul administrativ, care, pe lângă modificările aduse conținutului minim obligatoriu al contractului individual de munca și regulamentului intern, introduce o serie de concedii și alte zile libere la care au dreptul salariații, prevederi noi privind perioada de proba și accesul salariaților la posturi vacante, extinderea protecției salariaților împotriva tratamentelor adverse, noi interdicții la concediere etc.

Modificări semnificative au fost aduse și de *Legea nr. 361/2022* privind protecția avertizorilor în interes public care a generat necesitatea implementării unor procese specifice și canale interne de raportare pentru angajatorii care au mai mult de 50 de salariați.

Totodată, trebuie amintită *Legea nr. 367/2022* privind dialogul social care a reformat major dialogul social și relațiile colective de munca, pe de-o parte introducând obligații suplimentare pentru angajatori – chiar și pentru companiile mici - în principal ca urmare a scaderii pragului de la care negocierea colectivă a devenit obligatorie (de la 21 de salariați la 10 salariați), iar pe cealaltă parte schimbând radical procesul de alegere a reprezentanților salariaților.

Schimbari importante au intervenit și ca urmare a adoptării *Legii nr. 52/2023* pentru completarea alin. (1) al art. 139 din *Legea nr. 53/2003 - Codul muncii* care stabilește ca zilele de 6 și 7 ianuarie sunt zile de sărbătoare legală în care nu se lucrează.

În plus, trebuie nominalizată și *Legea nr. 70/2023* pentru modificarea art. 50 alin. (1) din *Legea nr. 273/2004* privind procedura adopției prin care s-a majorat durata concediului de acomodare la 2 ani, ca o materializare a principiului egalității de șanse.

„Practica ne-a demonstrat că dintre toate modificările legislative de mai sus, cele mai mari provocări apar la punerea în aplicare a noilor dispoziții referitoare la dialogul social, în special cele referitoare la alegerea reprezentanților salariaților, pe de-o parte fie ca urmare a reglementării mai stricte a persoanelor care pot fi alese ca reprezentanți, iar pe cealaltă parte prin sporirea formalităților de alegere a reprezentanților salariaților, e.g. constituirea grupului de inițiativă, pregătirea regulamentului de desfășurare a alegerilor etc.”, a adăugat **Daniela Gladunea**, *Managing Counsel - Bondoc & Asociații*.

comunitații *In-houseLegal* și propune subiecte.

Efectele imediate ale noilor prevederi legale

Într-o analiza punctuală a modificărilor intervenite în legislația muncii, **Mihaela Bondoc** precizează faptul că, deși există anumite nuanțări din partea legiuitorului în ceea ce privește programul de muncă și modalitatea de organizare a muncii, toate aceste noi prevederi nu au generat aspecte suplimentare din perspectiva clienților firmei **Bondoc și Asociații**, mai ales având în vedere trendurile de pe piața ca urmare a pandemiei.

„Telemunca reprezintă în continuare o modalitate predominantă de desfășurare a muncii la majoritatea clienților noștri la care specificul muncii permite o astfel de organizare, singura diferență fiind – eventual – în ceea ce privește numărul de zile în care salariații prestează activitate de la locul de muncă organizat de angajator. De asemenea, o mare parte din clienții noștri au implementat deja moduri de organizare flexibilă a timpului de muncă. Desigur că echipa **Bondoc și Asociații** a continuat să fie alături de clienți prin oferirea de îndrumări în ceea ce privește cerințele legale care trebuie respectate în vederea implementării telemuncii, programelor de muncă individualizate, opțiunile legale disponibile în cazul anumitor solicitări venite din partea salariaților, pregătirea documentelor necesare pentru formalizarea celor de mai sus, inclusiv ajustarea politicilor și procedurilor interne, acolo unde a fost cazul”, detaliază *Partenerul Bondoc și Asociații*.

În ceea ce privește faptul că noile prevederi legale instituie în beneficiul salariaților concediați și dreptul de a solicita angajatorilor prezentarea în extenso a motivelor care au stat la baza concedierii, **Mihaela Bondoc** punctează faptul că procesele de restructurare sunt de cele mai multe ori procese complexe, sensibile și cu potențiale riscuri care pot impacta în mod negativ activitatea, dar și imaginea angajatorilor, nefiind ușor de implementat în practică.

„Și până la intrarea în vigoare a noilor prevederi legale era absolut necesar ca angajatorii să își justifice decizia de concediere temeinic, pentru a diminua riscurile care pot apărea în cazul unor situații litigioase. Din experiența noastră, putem spune că avocații continuă să aibă un rol esențial în procesele de reorganizare a activității angajatorilor care implică desființarea unor posturi, urmate de concedierea titularilor posturilor respective. Este important ca persoanele din conducerea companiei respective să cunoască încă de la început care sunt condițiile legale ce trebuie respectate în vederea implementării unui proces de reorganizare, precum și documentele necesare, care sunt pașii de urmat într-o astfel de situație, inclusiv având în vedere eventuale obligații care incumbă angajatorului anterior implementării unui asemenea proces (fie care decurg din dispozițiile legii aplicabile, fie asumate prin proceduri interne și/sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil, dacă este cazul), care sunt elementele care trebuie avute în vedere, precum și consecințele ce pot apărea ca urmare a punerii în aplicare a măsurilor preconizate. Rolul avocaților este cu atât mai sporit în cadrul unor procese de restructurare având în vedere riscul ridicat de litigiu în astfel de situații oricât de solide ar fi argumentele care justifică procesul de restructurare și chiar dacă acesta este implementat cu strictă respectare a prevederilor legale aplicabile”, comentează avocatul intervievat de *BizLawyer*.

De asemenea, trebuie avut în vedere faptul că litigiile de muncă reprezintă de cele mai multe ori o constantă, în pofida eforturilor depuse în vederea evitării unor situații conflictuale. Astfel că, și în ultimul an au continuat proiectele în care avocații din echipa de Employment lucrează împreună cu colegii litigatori.

„Deși nu am observat o creștere semnificativă a litigiilor de muncă, am sesizat, însă, o schimbare a specificului acestor litigii, crescând semnificativ cazurile în care sunt invocate fapte de harțuire/discriminare la locul de muncă,

atât pe verticala, cât și pe orizontala, invocându-se adesea stresul și epuizarea psihică. În acest sens, recomandam întotdeauna clienților noștri să implementeze la nivelul organizațiilor reguli clare, bine definite, precum și sancțiuni corespunzătoare în vederea prevenirii și combaterii harțuirii și discriminării la locul de muncă, atât pentru a se conforma cu cerințele imperative ale legii, cât și pentru a putea interveni rapid într-o situație care prezintă elementele unui caz de harțuire sau discriminare”, nuanțează *Partenerul Bondoc & Asociații*.

Mihaela Bondoc avertizează și asupra faptului că există sectoare unde sunt anticipate măsuri în vederea creșterii profitabilității sau limitării pierderilor, după caz. „Aceste măsuri implică de cele mai multe ori regândirea unor linii de business, fie prin înstrăinarea acestora către alte entități, fie prin reconfigurarea în vederea eficientizării acestora, desființarea posturilor a caror existență în structura angajatorului nu se mai justifică (inclusiv cu posibilitatea parcurgerii unor procese de concediere colectivă), reducerea cheltuielilor pentru a putea continua activitatea etc. Cu toate acestea, astfel de procese nu sunt unele neobișnuite având în vedere, între altele, dinamica economică și socială, dezvoltarea tehnologiilor sau dificultățile financiare întâmpinate în anumite sectoare”, detaliază avocatul.

Campanii de recrutare active pe ^{Biz}Lawyer și LegiTeam:

[→ POPESCU & ASOCIATII recruteaza avocați litiganti](#)

[→ Reff & Associates is looking for Attorney at Law- Associate level | Privacy & Data Protection, Technology and Intellectual Property](#)

[→ PNSA recruteaza avocați](#)

[→ CMS CAMERON MCKENNA NABARRO OLSWANG LLP SCP is looking for: Associate | Corporate and M&A Practice Group \(2-4 years definitive qualified lawyer\)](#)

[→ Reff & Associates is looking for an Attorney at Law | Corporate- M&A](#)

[→ Reff & Associates is looking for experienced Lawyer | Environmental Law](#)

[→ Reff & Associates is looking for Attorney at Law | Associate level, Dispute Resolution Practice](#)

Proiecte multe și foarte complexe

Odată cu adoptarea noilor prevederi legale, munca departamentului de *Employment* din cadrul firmei **Bondoc și Asociații** s-a intensificat foarte mult, fiind o consecință firească a faptului că a crescut semnificativ numărul solicitărilor venite din partea clienților.

Cele mai frecvente mandate venite din partea clienților au vizat adaptarea contractelor individuale de muncă și ale regulamentelor interne, în vederea implementării cadrului legislativ actual.

De asemenea, avocații **Bondoc și Asociații** au oferit clienților asistență în inițierea și desfășurarea procesului de negociere colectivă, revizuirea contractelor colective de muncă și înregistrarea acestora la inspectoratele teritoriale de muncă competente.

Mai mult, echipa a oferit îndrumări salariaților în vederea constituirii grupului de inițiativă și elaborării regulamentului privind desfășurarea alegerilor reprezentanților salariaților.

„Unul dintre cele mai complexe proiecte ale începutului de an, aparut ca urmare a intrării în vigoare a noilor dispoziții legale, este legat de crearea sistemului intern de raportare pentru avertizorii în interes public, ca parte a

unui sistem global de raportare, cu stricta respectare a dispozițiilor interne aplicabile. Procesul în care am fost implicați a fost unul amplu și complex, care a presupus, într-o prima etapă, analiza mecanismului global de raportare aplicabil la nivelul grupului de societăți. În cea de-a doua etapă, echipa de *Employment* a fost implicată în pregătirea documentelor de implementare a politicii globale la nivelul entităților din România, în special procedura de raportare internă, care să transpună principiile trasate prin mecanismul global de raportare în vederea asigurării unui sistem unitar la nivelul tuturor entităților din grup, dar și care să respecte cu strictețe normele interne aplicabile”, menționează **Oana Danila**, *Senior Associate Bondoc & Asociații*.

În acest amplu proces, membrilor echipei de *Employment* din cadrul **Bondoc și Asociații** li s-au alăturat și colegii din practica de *Data Privacy*, având în vedere și implicațiile din perspectiva prelucrării datelor cu caracter personal care pot apărea în acest context.

Echipa de *Employment* din cadrul **Bondoc și Asociații** continuă să ofere asistența juridică clienților săi, unii dintre cei mai mari jucători din piețele de profil pe care activează - spre exemplu din domeniul medical, retail, curierat, etc. - atât în aspectele zilnice implicate de relațiile de muncă (e.g. îndrumări punctuale privind dispozițiile legale în vigoare, revizuirea diverselor documente etc.), cât și în procese complexe pe care aceștia le au în vedere în legătura cu salariații.

„Dintre aceste proiecte amintim: transferuri de întreprindere care au presupus inclusiv transferul salariaților, procese complexe de restructurare, care au implicat și concedieri colective, pregătirea unor proceduri specifice – procedura de raportare internă (whistleblowing), negocierea contractelor colective de muncă, redactarea de clauze speciale etc.”, exemplifică **Mihaela Bondoc**.

În acest moment, **Bondoc și Asociații SCA** este una dintre cele mai importante firme de avocatură din România, acoperind un spectru extins de servicii juridice.

Echipa este formată din avocați cu o vastă experiență și o cunoaștere în profunzime a pieței românești și internaționale, dar și a mediului legislativ și economic. Având o experiență practică ce depășește frontierele naționale, avocații **Bondoc și Asociații SCA** s-au specializat în furnizarea unor servicii de consultanță integrate în numeroase proiecte complexe și sensibile.

Bondoc și Asociații SCA a fost poziționată în Tier 1 de către publicația *Legal 500* în ceea ce privește domeniul *Dreptului Muncii*, fiindu-i recunoscută versatilitatea care caracterizează echipa care „poate asista cu adevărat cu profesionalism în proiecte complexe”.

Aceeași publicație evidențiază experiența vastă a membrilor echipei de *Employment*, **Mihaela Bondoc** (Partener Coordonator) fiind reconfirmată ca Leading Individual, iar **Daniela Gladunea** (*Managing Counsel*) fiind recunoscută ca *Rising Star*.

Echipa de *Employment* din cadrul **Bondoc și Asociații** coordonată de **Mihaela Bondoc** (*Partener*) este formată atât din avocați specializați în consultanță, cu diverse niveluri de senioritate, respectiv **Daniela Gladunea** (*Managing Counsel*), **Oana Danila** (*Senior Associate*), cât și din avocați juniori care sunt alocați în mai multe arii de practică.

De asemenea, în asistența oferită sunt implicați avocații litigatori **Razvan Agarici** (*Senior Associate*) și **Alexandru Golu** (*Associate*), **Viorel Nicolae Dinu** (*Partener*).

Asistența recentă a inclus consiliere pentru clienții care operează în sectorul agriculturii, domeniul medical, telecomunicații, asistența medicală și organizații non-profit.

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