

Pe fondul modificărilor în legislația muncii de la finalul anului 2022, solicitările clienților firmei Țuca Zbârcea & Asociații au crescut considerabil. Echipa a fost implicată în mai multe proiecte care au vizat atât restructurări cu impact asupra forței de muncă, cât și transferuri de întreprindere. Probabil ca una dintre principalele provocări în domeniul dreptului muncii va rămâne asigurarea conformității, în general, cu legislația în continua schimbare, spun avocații



Schimbarea operată la finalul anului trecut în legislația muncii a generat un val de proiecte pentru avocații axați pe practica de *Employment*. Echipa Țuca Zbârcea & Asociații s-a confruntat, din primele zile ale anului 2023 și până în prezent, cu un aflus de solicitări din partea clienților firmei în contextul modificărilor și completărilor aduse Codului Muncii prin Legea 283/2022, dar și ca urmare a aprobării noului model al contractului individual de muncă (prin Ordinul 2171/2022) și a noilor reguli privind dialogul social (prin Legea 367/2022). „Clienții noștri au fost receptivi la aceste modificări și au înțeles că trebuie să se adapteze rapid schimbărilor din legislația dreptului muncii, astfel ca mandatele primite au vizat, în principal, revizuirea documentelor interne, precum modelul de contract individual de muncă, adaptarea diverselor regulamente și proceduri interne etc.”, punctează [Șerban Pâslaru](#), Partener al Țuca Zbârcea & Asociații.

Noile proiecte au intervenit în contextul în care practica de *Employment* a Țuca Zbârcea & Asociații avea deja un program foarte aglomerat, volumul de muncă al avocaților axați pe aceasta arie fiind unul foarte mare.

Experții firmei continuă și în 2023 să fie implicați în gestionarea unor dosare complexe, care vizează concedieri colective, transferuri de întreprindere, investigații complexe în legătură cu potențiale fraude sau diverse încălcări ale regulilor privind evitarea conflictelor de interese la nivelul unor poziții de top management și, nu în ultimul rând, negocieri colective.

Cele mai importante schimbări

Odată cu modificarea legislației muncii au fost operate o serie de schimbări importante. În această categorie, [Mihai Anghel](#), Partener al Țuca Zbârcea & Asociații, nominalizează intrarea în vigoare a noii legi a dialogului social a constituit poate cea mai mare provocare de la finalul anului trecut, având în vedere numeroasele neconcordanțe sau lacune ale noului cadru legislativ.

„Noua lege aduce modificări semnificative, prin intermediul cărora accentul se pune pe o mai mare implicare a sindicatelor, încă din fazele incipiente ale procesului de decizie la nivelul angajatorului în chestiuni cu impact asupra salariilor. În plus, relaxarea condițiilor de reprezentativitate a sindicatelor, reintroducerea posibilității negocierii contractului colectiv la nivel național, reducerea limitei de la care negocierile colective devin obligatorii și diminuarea rolului reprezentanților salariiștilor la negocierile contractelor colective sunt toate măsuri care vor genera, probabil, o revigorare a activității sindicale”, explică avocatul.

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

Partenerul **Țuca Zbârcea & Asociații** atrage atenția ca, pe lângă aceste modificări, în forma sa de la data intrării în vigoare, noua lege omitea să prevadă reguli concrete referitoare la competența materială a instanțelor chemate să soluționeze conflictele de muncă, ceea ce, pentru o vreme, a generat discuții aprinse între practicieni și confuzie în rândul clienților. „La momentul respectiv, absența unei reglementări clare referitoare la instanța competentă a condus la ambiguitate și incertitudine în ceea ce privește soluționarea disputelor în materia dreptului muncii. Din fericire, aceste lipsuri au fost suplinite recent prin modificările aduse Codului muncii și Legii nr. 367/2022 privind dialogul social de O.U.G. nr. 42/2023”, detaliază specialistul.

Alte schimbări cu impact în activitatea avocaților și a companiilor sunt cele legate de modificarea integrală a modelului cadru al contractului individual de muncă, implementarea unor reguli menite să confere o transparență sporită în relația angajatorilor cu salariații, precum și o protecție suplimentară salariaților privind concedierea și informarea cât mai completă asupra motivelor care stau la baza acesteia.

„Pe fondul modificărilor în legislația muncii de la finalul anului 2022, solicitările clienților au crescut considerabil, mulți dintre ei fiind interesați de consultanța și asistența juridică în revizuirea modelului contractului individual de muncă, regulamentului intern, procedurilor și practicilor interne, pentru a respecta cerințele impuse de actele normative intrate în vigoare”, precizează **Șerban Pâslaru**.

Schimbări semnificative intervin și în cazul concedierilor. **Mihai Anghel** atenționează că proiectele de restructurare și reorganizare a companiilor, mai ales în cazul în care sunt vizate concedieri colective, implică, ca regulă, un grad ridicat de complexitate, în special prin raportare la efectele produse asupra angajaților și inclusiv prin considerarea efectelor directe de pe piața muncii (creșterea ratei de șomaj). „Publicarea Legii nr. 283/2022 a adus o dimensiune suplimentară de transparență și responsabilitate în procesele de restructurare. Posibilitatea acordată salariaților care se considera concediați din motive legate de exercitarea drepturilor aferente stabilite prin Codul muncii de a solicita angajatorilor să le prezinte, în scris, motivele deciziei de concediere, suplimentar față de decizia în sine, reprezintă o măsură de protecție pentru angajați, însă adaugă un nivel suplimentar de complexitate proceselor de restructurare pentru angajatori”, comentează interlocutorul **BizLawyer**.

Partenerul **Țuca Zbârcea & Asociații** subliniază că și anterior acestor modificări legislative, recomandarea avocaților constă în a lua în considerare decizia de implementare a concedierilor să fie luată doar în baza unei analize detaliate a motivelor care justifică necesitatea acestor măsuri. „O strategie bine definită este esențială în astfel de proiecte, urmata de elaborarea motivațiilor și justificărilor care stau la baza concedierilor individuale sau colective, după caz. Procesul de elaborare a documentelor se desfășoară cu mare atenție, în fiecare etapă, pentru a evita confuziile sau interpretările greșite privind motivele reale ale concedierii și pentru a preveni potențialele contestații din partea salariaților. De exemplu, recomandăm clienților noștri să se asigure că drepturile salariaților sunt respectate și că cerințele legale referitoare la implementarea concedierilor sunt îndeplinite prin prezentarea transparentă și completă a motivelor concedierii încă din etapele preliminare de informare și consultare a

sindicatelor sau reprezentanților salariaților”, argumentează consultantul.

Totodată, profesioniștii **Țuca Zbârcea & Asociații** încurajează să se asigure că toți salariații afectați sunt informați în mod corespunzător cu privire la motivele și procesul concedierii, precum și în legătură cu eventualele compensații sau opțiuni disponibile pentru ei în urma concedierii (posibilitatea de a fi încadrați pe alte locuri de muncă vacante, dacă există, de a beneficia de șomaj sau de a încheia înțelegeri amiabile cu plata unor pachete compensatorii) pentru a minimiza potențiale tensiuni între salariați și angajatori.

În plus, se asigură că, pe lângă redactarea documentelor cu respectarea cerințelor prevăzute de lege, clienții acordă atenție respectării termenelor legale în ceea ce privește emiterea preavizelor și a deciziilor de concediere, întrucât nerespectarea acestor termene poate conduce la anularea deciziei de concediere în instanță.

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

[→ RTPR is looking for lawyers - Corporate/ M&A | Competition | Banking & Finance | Energy | GDPR | Juniors \(2023 graduates\)](#)

[→ 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](#)

Proiectele cheie în care s-au implicat avocații

În acest nou context legislativ, avocații au avut foarte multe proiecte, pe masa lor de lucru aflându-se un număr semnificativ de mandate importante.

Șerban Pâslaru amintește că noile cerințe legislative referitoare la informarea și consultarea sindicatului au devenit un aspect extrem de important în urma publicării Legii nr. 367/2022 privind dialogul social. „Obligația angajatorului de a invita organizațiile sindicale reprezentative (sau reprezentantul ales de sindicatele din unitate) să participe la lucrările consiliului de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, atunci când se discută probleme de interes profesional și social, cu impact asupra angajaților (precum reorganizări ale activității sau modificarea pachetului de beneficii acordat salariaților) au adus o nouă perspectivă asupra procesului de luare a deciziilor la nivelul angajatorilor, inclusiv în ceea ce privește pregătirea și comunicarea planurilor de reorganizare. În acest nou context, mandatele primite de la clienții noștri de a-i asista încă din fazele incipiente ale proceselor de restructurare, respectiv pe parcursul consultărilor prealabile cu sindicatele sau reprezentanții salariaților, au fost mult mai numeroase”, precizează avocatul.

De asemenea, o serie de solicitări care au prezentat interes din perspectiva angajatorilor au urmărit acordarea de asistență în inițierea negocierilor colective la nivel de unitate, acolo unde există un partener de dialog social, urmare a micșorării pragului minim de la care angajatorul are obligația inițierii negocierii colective, respectiv de la 21 de salariați la zece salariați.

Totodata, noua lege a creat un cadru legal care permite angajatorilor sa ofere opțiuni mai variate în ceea ce privește programul de lucru și, astfel, companiile au început sa aiba abordari mai flexibile ale timpului de munca. „În încurajarea echilibrului între viața personala și profesionala și venind ca o consecință durabila a pandemiei, mulți angajatori ne-au solicitat consultanța în implementarea unor opțiuni de flexibilizare a programului de lucru, precum posibilitatea ca salariații sa poata alege orele de lucru în anumite intervale orare, posibilitatea de a lucra de la distanță în regim de telemunca (sau „munca la distanță”), sau chiar implementarea unui program de munca de patru zile pe săptămâna”, nuanțeaza **Mihai Anghel**.

În ceea ce privește proiectele în derulare, **Șerban Pâslaru** menționeaza ca este vorba despre dosare care vizeaza reorganizarea și redimensionarea activității unor companii, transferuri de întreprindere asociate unor proiecte de fuziuni sau achiziții, negocieri colective precum și pe abordarea reclamațiilor interne referitoare la discriminare sau harțuire la locul de munca. „În aceste situații, ne implicam în identificarea riscurilor potențiale și oferim soluții pentru a asigura conformitatea cu reglementarile legale în vigoare. Mandatele noastre cuprind nu doar elaborarea justificărilor necesare restructurării, ci și pregătirea documentelor pentru implementarea concedierilor individuale sau colective, dupa caz, precum și gestionarea transferurilor de personal. În plus, ne implicam activ în gestionarea relațiilor cu sindicatele sau reprezentanții salariaților pe teme legate de aceste aspecte sensibile. Oferim, astfel, o abordare cuprinzătoare bazata pe experiența vasta pentru a sprijini clienții în fața celor mai complexe provocari”, susține avocatul.

Se constata, de asemenea, faptul ca numarul litigiilor în sfera dreptului muncii începe sa creasca, mai ales în contextul noilor reglementari referitoare la harțuirea morala la locul de munca și al conștientizării la nivelul salariaților a acestor dezvoltari legislative. „Cererile de anulare a deciziilor de concediere sau a sancțiunilor disciplinare ramân izvorul principal al litigiilor de dreptul muncii gestionate de echipa noastra, însa în ultimii ani se constata o tendință din ce în ce mai accentuata ca astfel de cereri sa fie grefate pe fondul unor acțiuni care au la baza plângeri împotriva unor acte de discriminare sau harțuire la locul de munca”, nuanțeaza **Șerban Pâslaru**.

La rândul sau, **Mihai Anghel** constata ca mediul de afaceri din România este unul relativ dinamic, companiile fiind interesate sa-și adapteze organizațiile pentru a face fața diverselor provocari, indiferent ca vorbim de modificari legislative cu impact asupra activității acestora, proiecte de fuziuni sau achiziții sau de obiective privind exclusiv optimizarea sau eficientizarea afacerilor. „Prin urmare, nu avem niciun motiv sa credem ca acest an ar fi diferit, din aceasta perspectiva. De altfel, în prima jumătate a acestui an, echipa noastra a fost implicata în mai multe proiecte de acest fel, care au vizat atât restructurari cu impact asupra forței de munca, cât și transferuri de întreprindere”, mai spune avocatul.

Trecând în revista toate schimbarile intervenite la nivelul legislației din domeniul muncii, experții **Țuca Zbârcea & Asociații** sunt de parere ca se anticipeaza o revigorare a mișcării sindicale, în general, în România, ca urmare a modificărilor introduse de noua lege a dialogului social.

„Cei mai afectați vor fi angajatorii cu un numar mare de salariați, care pâna în prezent nu au fost organizați sau reprezentați de vreo organizație sindicala, și care, probabil, se vor afla în viitor sub presiunea sindicatelor pentru negocierea și încheierea contractelor colective de munca. De asemenea, nu este exclusa nici apariția unui nou contract colectiv de munca la nivel național care ar putea avea impact semnificativ asupra tuturor angajatorilor din țara. În fine, probabil ca una dintre principalele provocari în domeniul dreptului muncii va ramâne asigurarea conformității, în general, cu legislația în continua schimbare”, considera **Mihai Anghel**.

importante, pe platforma www.in-houselegal.ro. Urmarește temele dezvoltate de avocați sau membri ai comunității *In-houseLegal* și propune subiecte.

O practica foarte puternica

Echipa de *Employment* din cadrul **Țuca Zbârcea & Asociații** este formata din opt membri - avocați de consultanță și litiganți - fiind coordonata și supervizata de **Șerban Pâslaru** și **Mihai Anghel**, în calitate de Parteneri.

Echipa de dreptul muncii colaboreaza strâns cu colegii specializați din cadrul *Țuca Zbârcea & Asociații Tax*, spre exemplu, în toate cazurile privind mobilitatea transnaționala a forței de munca sau în legatura cu chestiuni care țin de regimul fiscal aplicabil diverselor componente ale drepturilor salariale – e.g. diurne, indemnizații de mobilitate, planuri stock option etc.

De asemenea, suportul echipei de dreptul muncii este important și în materia protecției datelor cu caracter personal, cum ar fi în aspectele privind protejarea și securitatea datelor personale ale salariaților și persoanelor carora le acorda îngrijire, precum și prelucrarea și pastrarea acestora exclusiv în scopuri clar stabilite (i.e. în vederea acordării dreptului salariaților la concediul de îngrijitor).

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