

Proiectele gestionate de echipa de Employment de la Mușat & Asociații arată ca principala provocare a mediului de afaceri constă în identificarea unor soluții optime care să asigure deopotrivă un nivel cât mai ridicat de conformitate, crearea unui mediu de lucru atractiv pentru salariați, dar și protecția intereselor strategice și de business ale angajatorilor. De vorba cu avocații firmei despre noutățile din legislația muncii și portofoliul amplu de mandate complexe



Ultimele 12 luni au fost generoase în noutăți legislative de impact asupra relațiilor de muncă. Schimbările cele mai importante sunt cele care vizează modificarea substanțială a Codului Muncii și adoptarea unei noi legi a dialogului social. „Pe lângă modificarea modelului-cadru al contractului de muncă, au fost reglementate două noi tipuri de concedii, respectiv concediul de îngrijitor și concediul pentru urgențe familiale. De asemenea, sunt consacrate noi drepturi ale salariaților, dintre care amintim stabilirea unor programe individualizate de lucru, dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care să asigure condiții de muncă mai favorabile, în anumite condiții, sau dreptul la protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului pentru înaintarea unei plângeri sau inițierea unei proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute de Codul Muncii”, explică [Mihai Popa](#), Deputy Managing Partner Mușat & Asociații.

Legea dialogului social a intervenit și ea cu multe noutăți semnificative, dintre care avocații nominalizează reprezentativitatea sindicatelor, obligațiile suplimentare privind informarea și consultarea salariaților, posibilitatea organizării de greve împotriva politicii economice și sociale a guvernului, dar și reintroducerea contractului colectiv de muncă la nivel național. „Un alt act normativ de impact adoptat la finalul anului 2022 este Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public. Menită să susțină prevenirea fraudei și creșterea transparenței în afaceri, aceasta lege a venit și cu o serie de provocări pentru angajatori, relațiile de muncă în general fiind afectate de aceste noi reguli. Protecția avertizorilor împotriva oricărui represalii, precum sancțiuni disciplinare sau acțiuni discriminatorii, dar și limitările aduse clauzelor de confidențialitate ale salariaților sunt aspectele principale care trebuie reținute și gestionate corespunzător de companii”, atrage atenția **Mihai Popa**.

Avocatul menționează că toate aceste noutăți au impus necesitatea revizuirii substanțiale a contractelor de muncă, Regulamentelor Interne, precum și altor politici/proceduri interne. „Din mandatele gestionate de echipa de Employment a **Mușat & Asociații**, am putut observa însă că provocarea principală constă în identificarea unor soluții optime care să asigure deopotrivă un nivel cât mai ridicat de conformitate, crearea unui mediu de lucru atractiv pentru salariați, dar și protecția intereselor strategice și de business ale angajatorilor”, nuanțează specialistul.

---

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

---

Modificarea substanțială a Codului Muncii a fost o urmare a transpunerii a doua directive europene, respectiv Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de munca în Uniunea Europeană, precum și Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor. Chiar dacă multe dintre modificări erau preconizate și anunțate, avocații au observat că angajatorii s-au confruntat cu o serie de provocări în demersurile de conformare cu noua legislație. „Astfel, majoritatea mandatelor gestionate de echipa de *Employment* a **Mușat & Asociații** în acest context au avut drept numitor comun alinierea contractelor individuale de munca la noul model cadru, precum și armonizarea politicilor și procedurilor interne cu noile cerințe legale. Pe de altă parte, identificarea unor soluții particularizate cerințelor de business specifice fiecărei organizații și gestionarea în condiții optime a solicitărilor adresate de către salariați în lumina noii legislații au necesitat o abordare flexibilă și totodată atentă din multiple perspective, respectiv juridică, de oportunitate sau de risc”, precizează **Oana Lupu**, *Managing Associates Mușat & Asociații*.

### **Eforturi pentru adaptarea la noile modificări legislative**

Schimbările legislative au obligat companiile să depună eforturi semnificative, atât din punct de vedere logistic, cât și financiar, pentru a implementa la nivelul politicii de personal noile prevederi. „Solicitațiile adresate de clienții noștri au vizat în mare parte actualizarea politicilor și procedurilor interne pentru a se conforma noilor reglementări sau implementarea unor politici specifice în funcție de domeniile de risc, precum politici de echitate și nediscriminare la locul de muncă sau politica de whistleblowing. De asemenea, companiile multinaționale ne-au mandatat să redefinim procedurile și fluxurile interne de lucru privind activitatea HR și să oferim traininguri salariaților implicați în astfel de procese pentru a se asigura o implementare corespunzătoare la nivelul organizațiilor a noilor prevederi legale. Alte mandate au vizat asistența privind clarificarea sau interpretarea unor variații de situații neacoperite de lege sau care pot naște interpretări, precum competența instanțelor să judece conflictele individuale de muncă, validitatea mandatelor reprezentanților salariaților aleși sub imperiul legii anterioare a dialogului social, impactul intrării în vigoare a noilor reglementări asupra procedurilor de negociere colectivă în desfășurare sau limitările aduse clauzelor de confidențialitate ale salariaților de nouă protecție a avertizorilor de integritate”, detaliază **Oana Lupu**.

În acest context, aria de *Employment* din cadrul **Mușat & Asociații** s-a bucurat, în ultimul an, de o încărcătură constantă de proiecte de anvergură, atât din perspectiva activității de consultanță, cât și în ce privește activitatea de litigii de muncă.

Pe masa de lucru a avocaților s-au aflat diverse mandate complexe, precum transferuri de întreprindere, relații de muncă transfrontaliere, investigații privind cazuri de hărțuire și discriminare, gestionarea relațiilor cu managementul executiv, analiza juridică extinsă (due diligence), aspecte de imigrare și mobilitate, prelucrarea datelor salariaților etc. încredințate de companii lideri în industrii variate precum *Chemical Processing, IT, Pharma, HomeAppliances, Fast Mover Consumer Goods, Logistica și Transporturi*.

Totodată, în contextul noilor modificări legislative, cea mai mare provocare a companiilor a fost reprezentată de necesitatea revizuirii substanțiale și actualizării documentației privitoare la raporturile de muncă într-un perioadă

---

scurta de timp, asta în contextul unei legislații noi ușor neclare și nearmonizate cu legislația preexistentă.

„Mai mult, clienții noștri s-au confruntat cu situația în care noul cadru legislativ a impus parcurgerea unor formalități sau proceduri suplimentare în unele mandate aflate în desfășurare la data adoptării modificărilor legislative, prin raportare la particularitățile și specificitatea fiecărui proiect. Un astfel de mandat a constat în reluarea procedurii de negociere a unui contract colectiv de muncă negociat și semnat sub imperiul legii anterioare, însă deus la ITM spre înregistrare după intrarea în vigoare a Legii nr. 367/2022. În acest caz, s-a impus inclusiv realegerea reprezentanților salariaților în acord cu noile cerințe legale, conducând la costuri suplimentare pentru client și, evident, la tergiversarea procedurii de implementare a noului CCM”, comentează **Mihai Popa**.

---

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

---

De asemenea, s-a impus reconfigurarea obligațiilor de informare și consultare a reprezentanților salariaților în cadrul proceselor de fuziuni și achiziții, reorganizări sau transfer de business în derulare la data intrării în vigoare a noii legi a dialogului social.

În plus tendința de flexibilizare a programului de muncă aparută încă de anii trecuți le-a adus avocaților *Mușat & Asociații* solicitări pentru implementarea unor programe de muncă flexibile din partea companiilor multinaționale încă dinaintea de noile modificări legislative, în principiu ca strategie de retenție a salariaților și de atragere a talentelor. „Este drept că modificarea Codului Muncii a sporit numărul unor astfel de solicitări din partea clienților *Mușat & Asociații*, de asta dată în principal din rațiuni de conformitate sau ca urmare a solicitării exprese a salariaților”, arată **Oana Lupu**.

De altfel, odată cu implementarea Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, și în contextul promovării diverselor politici în vederea asigurării well-being-ului salariaților la nivel european, a crescut nivelul de conștientizare cu privire la importanța asigurării unui echilibru între viața personală și cea profesională și în România.

„Deocamdată, clienții *Mușat & Asociații* s-au axat pe reconfigurarea politicilor interne astfel încât să asigure salariaților cel puțin drepturile minime conferite de lege în acest sens sau chiar un pachet de măsuri competitiv de natură a spori nivelul de retenție a personalului. De asemenea, am constatat și o ușoară creștere a numărului de sesizări interne pe canalele specifice implementate la nivelul companiilor, dar și a litigiilor promovate de salariați împotriva unor (pretinse) abuzuri ale angajatorilor. Nu este exclus însă ca pe viitor salariații să fie mai curajoși sau motivați în a-și revendica astfel de drepturi în instanță”, atenționează *consultantul Mușat & Asociații*.

Avocatul mai amintește că mandatele de reorganizare sunt în general destul de sensibile și complexe, având în vedere legislația strictă și practica instanțelor preponderent favorabilă salariaților. Prin urmare, consacrarea dreptului de a solicita prezentarea detaliată a motivelor care au stat la baza concedierii implică într-adevăr un efort mai mare în implementarea unei restructurări, impunându-se o documentare mai temeinică a oricărui caz de desființare de post și fiind recomandată asistența juridică pe tot parcursul acestui proces. „Ramânem însă încrezătorii că echipa *Mușat & Asociații* va gestiona în continuare cu succes mandatele de restructurare încredințate de clienții noștri, chiar și în contextul acestei presiuni suplimentare pusă pe angajator”, mai spune **Oana Lupu**.

---

## Provocari majore pentru companii

Experții *Mușat & Asociații* sunt de parere ca, în contextul economic actual, una dintre prioritățile strategice ale companiilor este atragerea și pastrarea talentelor, alături de sustenabilitate și implementarea noilor tehnologii. „Astfel, definirea și implementarea unor masuri competitive menite sa atraga și sa rețina forța de munca calificata reprezinta provocarea centrala a marilor jucatori din industriile în care capitalul uman este primordial pentru dezvoltarea business-ului și creșterea economica”, susține **Mihai Popa**.

De asemenea, continuarea trend-ului de creștere a salariilor din anii trecuți în multe sectoare cheie de activitate (de exemplu, IT/Telecom), acordarea de diverse beneficii de natura salariala (plata transport, bonusuri de performanța, asigurari private de sanatate, participarea la programe de dezvoltare personala), mai ales în contextul economic actual, ar trebui sa sporeasca, potrivit studiilor de specialitate, performanța profesionala, dar și satisfacția la locul de munca, elemente cheie pentru bunastarea oricarei organizații. „Totodata, angajatorii trebuie sa asigure în mod diligent conformitatea cu noile și numeroasele modificari legislative adoptate în ultimele luni și preconizate pentru perioada urmatoare, prin adaptarea și armonizarea periodica a politicilor interne și a strategiilor privind resursele umane. Desigur, aceste demersuri implica alocarea de resurse (financiare, umane etc.) dedicate”, nuanțeaza consultantul.

Este evident și faptul ca tendințele economice curente, prețurile ridicate la energie și contextul geopolitic actual creaza cu siguranța premisele unor reorganizari de business în perioada urmatoare, fiind impactați jucatorii din mai toate industriile. „Daca acestea se vor concretiza în transferuri de salariați sau, într-un scenariu mai pesimist, în concedieri individuale sau colective, depinde de strategia de business a fiecarei companii. Însa, din analiza mandatelor gestionate recent sau curent de echipa de Employment din cadrul *Mușat & Asociații*, putem observa ca în prezent balanța înclina totuși în favoarea proceselor de restructurare finalizate cu concedieri, preponderent din rațiuni de reducere a costurilor și redirecționare a resurselor financiare spre alte priorități strategice, precum implementarea noilor tehnologii sau investiții în inițiative de sustenabilitate”, menționeaza **Oana Lupu**.

---

## Mușat & Asociații gestioneaza un portofoliu amplu de mandate complexe

Aria de *Employment* din cadrul **Mușat & Asociații** gestioneaza în mod constant proiecte de anvergura și mandate strategice care implica deopotriva activitate de consultanța și compliance, dar și litigii de munca. Proiecte complexe vizând transferuri de business, cazuri de concurența neloiala între competitori cu sprijinul salariaților, angajarea colectiva a raspunderii disciplinare a salariaților, contestații având ca obiect pretinse concedieri nelegale, inclusiv a unor salariați lideri de sindicat, investigații interne privind plângeri de discriminare sau harțuire la locul de munca, încredințate de companii lideri în industrii variate sunt doar câteva exemple din paleta larga a mandatelor echipei firmei de avocatura.

Mandatele actuale ale echipei de *Employment* privind proiectele de transfer de business implementate la nivel de grup vin cu un specific propriu interesant, în funcție de nevoile și cultura organizaționala a clienților straini.

Nevoia de identificare a unor soluții optime care să concilieze cerințele legislației românești cu regulile/facilitățile aplicabile companiilor afiliate din alte jurisdicții și de creionare a unor strategii de implementare la nivel local care să fie acceptate de managementul grupului implică o abordare inovatoare și creativă din partea avocaților *Mușat & Asociații*.

„De asemenea, în contextul modificărilor legislative la nivel European și național privind mobilitatea șoferilor internaționali (așa numitul “*Mobility Package I*”), gestionăm în prezent un mandat care vizează deopotrivă aspecte de detașare transnațională și aspecte sensibile de natură fiscală, complexe privind regimul juridic aplicabil unor șoferi internaționali, fiind menit să aducă un plus de claritate și previzibilitate clientului raportat la acest cadru legislativ nou și pe alocuri neclar. Totodată, încălcări masive ale clauzelor de neconcurență / fidelitate / confidențialitate, interconectate într-o speță complexă gestionată împreună cu colegii din practica de Competition ne țin ocupați în cadrul unor serii de litigii de muncă și a acordării de asistență juridică conexasă”, arată **Mihai Popa**.

Un alt mandat interesant, pe care avocații îl au în lucru, vizează gestionarea unor multiple situații privind mai mulți salariați aflați în conflict de interese cu o companie din industria farmaceutică, în lumina reglementărilor stricte specifice acestei industrii. Provocarea constă în special în caracterul pluridisciplinar al mandatului, și implicit în dificultățile de conciliere a unor materii de drept distincte, dar și în caracterul sensibil al situației de fapt care ar fi putut conduce la repercusiuni patrimoniale/de imagine asupra companiei. „În sfârșit, fiind în creștere și awareness-ul salariaților în privința drepturilor lor, echipa *Mușat & Asociații* este în prezent implicată și în gestionarea unor investigații interne sensibile privind hărțuirea și discriminarea la locul de muncă, dar și în litigii de muncă având ca obiect astfel de solicitări”, mai spune **Mihai Popa**.

Departamentul de Employment din cadrul *Mușat & Asociații* este coordonat de **Mihai Popa** – *Deputy Managing Partner*, alături de **Oana Lupu**, **Dragoș Lungu** și **Simona Anton** - *Managing Associates* și de **Evelina Mieișor-Grecu** – *Senior Associate*, toți având o practică îndelungată în avocatura de business.

„Experiența vastă ilustrată de portofoliul amplu și complex de mandate al echipei, know-how-ul asociat diversității și valorii acestor mandate, flexibilitatea și soluțiile business orientate reprezintă deopotrivă atuurile echipei care sunt apreciate de clienții noștri din industriile cu tradiție, dar și din practicile recente. De asemenea, abordarea multi-disciplinară pe care o avem în cadrul *Mușat & Asociații* ca urmare a colaborării cu celelalte arii de practică reprezintă în mod sigur un punct forte care profită clienților noștri, cu precădere în gestionarea proiectelor sensibile sau a celor axate pe compliance”, încheie **Mihai Popa**.

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