

Ultimele trend-uri în segmentul de Employment/ HR după modificările importante aduse legislației muncii, analizate de specialiștii Wolf Theiss | Pe parcursul acestui an, echipa specializată în Dreptul muncii a gestionat patru procese de concediere colectivă și are în lucru în mod constant minimum trei-patru procese de transfer de salariați, generate de situații de fapt dintre cele mai diverse. Retenția personalului este și va rămâne cea mai mare provocare pe piața muncii, spun avocații

Adoptarea Legii 283/2022 a adus o serie de modificări importante la nivelul Codului muncii, cu impact asupra firmelor care activează în România. În contextul în care portofoliul de clienți deținut de Wolf Theiss București este majoritar străin (societăți multinaționale), avocații axați pe Dreptul Muncii au avut o perioadă mai aglomerată. Multe dintre aceste companii cu care experții Wolf Theiss lucrează au factorii decidenți la nivel de departament de resurse umane sau legal în afara țării, astfel ca procesul de înțelegere a modificărilor (și mai ales a rațiunii acestora) a fost destul de complex. „În timp ce parte dintre modificări au atras într-adevăr acțiuni de conformare, alte modificări nu au avut și nu au un impact direct și imediat”, punctează [Adelina Iftime-Blagean](#) – Counsel, Co-Head al practicii Employment în cadrul biroului din București al Wolf Theiss.

Volumul de muncă al echipei din practica de Dreptul Muncii este, de principiu, mai constant decât al altor practici. Munca specialiștilor este diversă și complexă, clienții Wolf Theiss având nevoie de ajutorul avocaților pentru situațiile cu adevărat problematice pe care le întâlnesc în activitatea lor: pregătirea unor tranzacții, implementarea unor restructurări complexe, programe de integrare a noilor salariați post achiziție și de aliniere a beneficiilor, contracte colective de muncă, conflicte de muncă dintre cele mai diverse și gestionarea altor situații conflictuale, încetări de raporturi de muncă sau de management, implementarea de planuri de compensare a salariaților în acțiuni și alte tipuri de valori mobiliare etc.

„Exercițiul de conformare care a fost declanșat de Legea nr. 283/2022 ne-a solicitat într-adevăr, dar nu de o manieră covârșitoare. O dată ce am înțeles noi înșine obiectul și scopul acestor modificări și ce au de făcut în concret angajatorii, am sprijinit departamentele interne de HR și legal ale clienților în acest proces. De altfel, legislația muncii este în continua schimbare și atât noi, cât și angajatorii, suntem de principiu caliți în fața unui astfel de proces”, precizează **Adelina Iftime-Blagean**.

Avocatul subliniază faptul că principalele arii de impact ale modificărilor aduse de Legea nr. 283/2022 au fost: modificarea template-ului de contract de muncă pentru persoanele angajate după intrarea în vigoare a legii; informarea salariaților preexistenți cu privire la noile drepturi recunoscute de legislația muncii (unii angajatori au ales să informeze în mod voluntar salariații, chiar dacă obligația a fost instituită doar la cererea salariaților); în orice caz, nu s-a pus problema semnării de acte adiționale cu salariații existenți; modificarea regulamentelor interne; și implementarea/rafinarea unor politici de formare profesională concretă, având în vedere accentul pus de noile modificări pe reglementarea mai clară a procedurilor de formare profesională.

Wolf Theiss București vine în întâmpinarea clienților cu o echipă omogenă și compactă. În prezent, din departament fac parte șase avocați dedicați 100% practicii de Employment, echipa este echilibrată structurată în trei

avocați seniori (dintre care doi *Counsels* și un *Senior Associate*) și trei *Associates*, la care se adaugă patru colegi implicați part-time.

„Prin urmare, în comparație cu alte echipe ale altor firme, ori chiar prin comparație cu alte birouri *Wolf Theiss* din alte jurisdicții, suntem o echipă de Dreptul Muncii numeroasă, iar acest lucru se datorează în primul rând calității muncii livrate și satisfacției clienților noștri, care ne încredințează tot mai multe proiecte. Totodată, departamentul nostru furnizează atât servicii de consultanță nelitigioasă, cât și servicii de gestionare a litigiilor de muncă. Din perspectiva colaborării cu alte departamente, colaborez foarte strâns cu toți colegii noștri, dar mai ales cu echipele de Corporate M&A, TMT (Tehnologie și protecția datelor cu caracter personal), Investigații Corporative (Corporate Investigations) și Litigii. Suplimentar, ne putem oricând sfătui pe orice subiect, mai ales pe cele cu sursa de legislație europeană, cu colegii noștri din celelalte 12 țări unde există birouri *Wolf Theiss*, ceea ce reprezintă un avantaj competitiv extraordinar. De altfel, avem întâlniri online lunare cu grupul de practică regională, și ne vedem fizic de două ori pe an pentru schimb de know-how și strategii comune de marketing și dezvoltare a practicii”, mai spune **Adelina Iftime-Blagean**.

Citește și

[→ **Avocații Wolf Theiss din practica de Real Estate & Construction se așteaptă ca volumul de activitate în 2023 să fie mai mare decât cel de anul trecut, când au fost implicați în multe proiecte cu relevanță pe piața | Condițiile de creditare nu s-au înăsprit, dar contextul economic marcat de o puternică inflație își spune cuvântul în condițiile de finanțare. Un volum de muncă mare vine și din mandate complexe, care au la baza alte domenii**](#)

[→ **Totul despre modul de aplicare a Legii privind protecția avertizorilor în interes public, într-o radiografie făcută de specialiștii Wolf Theiss. Actul normativ, citit prin „ochelarii” unor avocați de business ai caror clienți sunt de regula societăți multinationale ce vor avea de gestionat diverse procese care implică raportări și avertizori | Prevederile în jurul cărora va gravita practica și câteva situații practice fără răspuns specific. Există riscul unor abuzuri atât din partea avertizorilor, cât și din partea entităților vizate, spun avocații**](#)

Modificări de formă, nu de fond

Ioana Iacob – *Associate, Employment, Wolf Theiss București*, apreciază faptul că legislația muncii a fost semnificativ modificată prin Legea 283/2022, însă din punctul său de vedere modificările sunt mai mult de formă decât de fond, impactul practic nefiind atât de substanțial. „De altfel directivele implementate prin Legea 283/2022 (Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă și Directiva cu privire la echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor) erau în mare măsură deja implementate în legislația română, aceasta fiind una foarte avansată din această perspectivă raportat la alte țări din UE”, argumentează avocatul.

Profesioniștii *Wolf Theiss* sunt de părere că printre modificările cu cel mai mare impact practic asupra relațiilor de muncă se remarcă limitarea posibilității de a încheia relații de muncă multiple. Chiar dacă în teorie un cumul de contracte de muncă cu același program de muncă (sau cu suprapunere parțială) nu ar fi de conceput, în noul context al telemuncii extensiv folosite, sunt întâlnite destul de des situații în care salariații abuzau de posibilitatea acestui cumul. Ulterior Legii 283/2022, o astfel de suprapunere de program de muncă a fost în mod expres

interzisă, angajatorii având acum cadrul legal care să le permită verificarea acestei situații de fapt, sancționarea salariaților sau chiar anularea contractului de muncă.

În aceeași categorie se încadrează și obligarea angajatorilor de a reglementa contractual anumite noi elemente, respectiv obligarea acestora la suplimentarea cu noi elemente a documentelor interne relevante: politici interne, oferta de angajare etc; dar și reglementarea expresă a posibilității salariaților de a sesiza autoritățile de muncă sau chiar instanțele de judecată în cazul în care se considera insuficient informați.

La fel de importantă este și implementarea expresă de noi măsuri de protecție a salariaților împotriva unor măsuri de represalii din partea angajatorilor.

O altă modificare majoră este cea care vizează introducerea unor noi situații de concedii/absență justificată de la locul de muncă (concediul de îngrijitor și absență în cazul unor urgențe familiale).

„Bineînțeles că focusul clienților a fost pe actualizarea template-ului de contract de muncă și, corelativ, informarea salariaților pre-existenți cu privire la noile drepturi recunoscute de lege. Menționez că, în conformitate cu Legea 283/2022, informarea salariaților pre-existenți urma să se realizeze la solicitarea salariaților, și nu *by default* de către angajatori. Așa cum spuneam însă, unii angajatori au ales să își informeze toți salariații cu privire la modificările intervenite. Mai rare și nu foarte relevante au fost solicitările de actualizare a regulamentelor interne, de principiu pentru că noile elemente care se cer a fi incluse (i.e. reguli privind termenele de preaviz și procedura de formare profesională la nivelul angajatorului) erau de multe ori deja reglementate, fie direct în regulamentul intern, fie în politici interne anexate”, arată **Ioana Iacob**.

Analizând activitatea derulată până acum, consultanții *Wolf Theiss* au constatat că anumite „dificultăți” de implementare au fost întâmpinate în ceea ce privește reglementarea beneficiilor în contractele de muncă. „La o analiză ad litteram a noilor modificări ale *Codului Muncii*, respectiv obligația angajatorilor de a evidenția separat toate componentele salariului și de a reglementa în contract acordarea oricărui beneficiu de tip bonusuri, contribuții la pensia facultativă sau ocupațională, asigurare privată de sănătate etc., pe de o parte; și a prevederilor relevante cuprinse în noul model de contract de muncă aprobat la nivel național prin Ordinul Ministrului Muncii și Solidarității Sociale nr. 2171/2022, pe de altă parte, putem conchizi că orice beneficiu acordat la momentul semnării contractului de muncă trebuie descris în detaliu în cuprinsul contractului de muncă. Deși înțelegem scopul urmărit de legiuitor (transparență și claritate), în opinia noastră, doar beneficiile cu caracter permanent ar putea fi incluse în contract fără să prezinte un risc semnificativ pentru angajator. Clienții noștri sunt reticenți (iar noi nu le recomandăm) să includă în contract beneficii acordate sporadic sau care sunt dependente de anumiți factori externi, pentru că, odată incluse în contract, orice modificare (sau încetare a acordării) va depinde de poziția salariatului. Și, desigur, este destul de problematic, dacă nu imposibil, să obții acordul salariatului pentru a i se reduce beneficiile. Nu credem că scopul legiuitorului a fost să încurajeze angajatorul în modalitatea de acordare a unor beneficii pe care, din varii motive, nu le mai poate susține la un anumit moment dat, ci doar să asigure o (mai) bună informare a salariatului. Or, informarea cu privire la orice beneficiu poate fi realizată prin comunicarea documentelor unilaterale relevante (regulament intern, politica de bonusuri, politica de beneficii etc.), obligația de a include astfel de beneficii în contract (și, astfel, a le acorda natura contractuală) nefiind justificată și putând conduce la forțarea angajatorului în direcția eliminării unor posturi dacă noile condiții de business nu mai permit susținerea unor beneficii”, explică **Adelina Iftime-Blagean**.

Opiniile unor profesioniști care ocupă 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.

Proiecte de anvergura

Proiectele de anvergura în care echipa de *Dreptul Muncii* este implicata nu au neaparat legatura cu modificarile legislative intervenite prin adoptarea Legii 283/2022. „Consideram proiecte cheie proiectele de anvergura (cum ar fi concedierile colective, situatiile litigioase foarte complexe, negocieri colective dificile, transferuri de business si salariați de la un angajator la altul, mai ales in industrii reglementate etc.) sau cele cu mare componenta emoționala sau de risc reputational (spre exemplu separarea de un manager de top, o investigație interna determinata de identificarea unor nereguli sau de un raport al unui avertizor)”, susține **Adelina Iftime-Blagean**.

Interlocutoarea ^{Biz}Lawyer amintește faptul ca toți clienții *Wolf Theiss* îi implica pe avocați în stadii incipiente în toate situațiile cu potențial de conflict. „Este foarte interesant pentru noi sa ne dezvoltam zi de zi abilitațiile si cunoștințele de HR management si psihologie. Toate aceste situații de conflicte si negocieri duse la bun sfârșit cu aplanarea conflictului ne dau o foarte mare satisfacție profesionala. În rest, așa cum menționam, echipa noastra analizeaza rareori situații banale. Suntem implicați în tranzacții sofisticate, transferuri de business, conflicte de tot felul, negocieri colective, analize de nișa pe tot felul de situații atipice, contractarea si concedierea salariaților din top management, inclusiv a celor contractați pe contracte de mandat/management, gestionam implementarea de planuri de remunerare în acțiuni, contracte de munca între salariați rezidenți în România si angajatori straini si vice-versa, analizam implicațiile de drept roman la nivelul salariaților ale transformarii de societăți straine, parte din grup, în societăți europene (Societas Europea) etc. De foarte multe ori lucram cu avocați straini ultra-specializați, care ne provoaca sa depășim mereu nivelul anterior de complexitate si profunzime a oricarei analize”, mai spune avocatul.

Citește și

[→ Cum s-a schimbat România în ultimul deceniu și ce spun expații din avocatura despre viața, oamenii și experiențele aici | Bryan Jardine \(Managing Partner - Wolf Theiss București\): Românii sunt oameni calzi și prietenoși, vorbesc limba engleza și se bucura de timpul petrecut cu prietenii și familia. Aș recomanda strainilor care traiesc aici sa meargă prin țara și sa se bucure de toata frumusețea pe care România o are de oferit. Faptul ca, în fiecare dimineața, un nou interesant poate aparea pe ecranul computerului meu, este ceea ce mă motiveaza cu adevarat în fiecare zi](#)

Probleme punctuale

Având în vedere ultimele trend-uri în segmentul de *Employment/HR* (incluzând bine cunoscutul fenomen the great resignation (*big quit*) si succesorul acestuia, *quiet quitting* etc.), specialiștii *Wolf Theiss* cred ca retenția personalului este si va ramâne cea mai mare provocare pe piața muncii. „Iar aceasta provocare va fi cu atât mai solicitanta o data cu transpunerea directivei privind transparenta salariala, recent adoptata de Parlamentul European si Consiliu (Directiva UE 2023/970 din 10 mai 2023). Credem ca angajatorii sunt si vor fi nevoiți sa raspunda si mai rapid nevoilor personalului si sa își adapteze procedurile si politicile interne pentru a raspunde evoluției pieței muncii si pentru a preîntâmpina si, în masura posibila, a pre-organiza structura societății pentru a raspunde unui val de pretenții din partea salariaților sau chiar pierderii forței de munca cheie. Ceea ce vedem deja în piața foarte intens în ultimii ani este încercarea angajatorilor de a se re-inventa, de a fi cât mai flexibili pentru a raspunde

nevoilor specifice ale fiecarui salariat (inclusiv de a găsi tot mai multe opțiuni de munca cu depășirea granițelor - workation, nomazi digitali etc.), de a își clarifica valorile (cu consultarea cât mai intensă a salariaților), de a acorda beneficii diverse între care salariații să aleaga raportat la nevoile și preferințele lor, de tot mai mare implicare în proiecte ESG (inclusiv de a facilita implicarea salariaților în astfel de proiecte) etc., astfel încât să asigure în final implicarea salariaților (employee engagement) și retenția acestora. În același timp, dificultățile în materie de retenție conduc în paralel și la cautarea celor mai potrivite mijloace de continuă digitalizare și automatizare, pentru reducerea dependenței business-ului de factorul uman”, atrage atenția **Ioana Iacob**.

De asemenea, în prezent procesele de disponibilizare, restructurare, reorganizare de business sunt destul de complicate și complexe, cu atât mai mult în cazul în care se ajunge în situația unei concedieri colective.

Odată cu schimbările operate în *Codul Muncii*, schimbări care vizează instituirea în beneficiul salariatului concediat a dreptului de a solicita angajatorilor prezentarea în extenso a motivelor care au stat la baza concedierii nu reprezintă neapărat un element de noutate, ci doar sunt reglementate expres pentru o informare superioară a salariaților asupra drepturilor pe care le au (mai exact de a nu fi supuși unor măsuri de represalii ca urmare a exercitării anumitor drepturi pe parcursul executării raporturilor de munca).

„În lumina noilor modificări legislative, considerăm ca orice îngreunare a procesului de concediere va depinde de cât de litigioși / contencioși sunt salariații implicați în proces. De principiu, în România, salariații tind să fie litigioși, și oricât de bine pus la punct este un proces de concediere și cât de obiectiv este structurat și implementat procesul, unii dintre salariați se vor considera nedreptați și vor încerca să conteste decizia angajatorului. În contextul creat de noile modificări, cu siguranța salariații vor fi înclinați să solicite și mai multe detalii angajatorilor cu privire la decizia de concediere, ceea ce poate pune în dificultate angajatorii, dat fiind că, de cele mai multe ori, motivele au fost oricum descrise în mod elaborat în documentația de concediere comunicată deja, prin definiție, salariaților vizati. În termeni practici, se pune în sarcina angajatorului obligația de a motiva un fapt negativ, respectiv faptul că măsurile luate nu sunt represalii generate de alte motive (spre exemplu o situație conflictuală pre-existentă), ceea ce este în fapt imposibil de dovedit”, sunt de părere *avocații Wolf Theiss*.

Pe parcursul acestui an, echipa *Wolf Theiss* a gestionat patru procese de concediere colectivă. De asemenea, are în lucru în mod constant minimum trei-patru procese de transfer de salariați generate de situații de fapt dintre cele mai diverse: restructurări interne anterior vânzării (carve-outs), externalizare de activități, internalizare a unei activități, vânzări de linii de business către entități/grupuri terțe, încetare a unui contract de servicii încheiat pe o anumită perioadă de tranziție post achiziție (*transitional services agreement*), „separarea” asociațiilor unei societăți de tip joint venture etc.

Totodată, separat de tranzacțiile pe care le și implementează, avocații acordă constant consultanța cu privire la calificarea sau nu a unor operațiuni ca fiind tranzacții de tip TUPE, care intra sau nu sub sfera Legii 67/2006. „Spre exemplu, recent am analizat o situație foarte complexă în care societatea „vânzător” era în procedura de observație, prealabilă reorganizării judiciare, context în care am conștientizat o dată în plus diferențele majore de reglementare între directiva și legea națională. În toate aceste situații, analizăm inclusiv practica Curții Europene de Justiție în materia deciziilor de interpretare (preliminary rulings) și care sunt elementele esențiale ale business-ului transferat (salariații sau echipamentele), practica Curții Europene dând consecințe diferite transferurilor celor două tipuri de afaceri. Menționăm în acest context că cea mai mare parte a echipei noastre are experiența anterioară considerabilă ca avocați de Corporate M&A, prin urmare suntem foarte bine adaptați complexității proiectelor tranzacționale, mai ales a celor care implică mai multe țări”, mai spune **Ioana Iacob**.

În ceea ce privește programul de lucru flexibil, consultanții se confruntă cu diverse variații de implementare a programului inegal de lucru. „Acesta este programul flexibil pentru care optează cel mai des clienții noștri, dacă nu implementează programul clasic de 8 ore/zi. Pe linia curentului de flexibilitate și implicare, salariaților li se permite de multe ori să își organizeze singuri programul de lucru, cu respectarea limitei săptămânale de 40 ore, în raport de

nevoile concrete din saptamâna respectiva, solicitarile clienților, proiectele în lucru, nevoia de resurse de la un anumit moment etc. Tot mai mult, si mai ales de la anumite niveluri de experiența si nivel profesional în sus, salariații devin intraprenori care își gestioneaza singuri programul, sarcinile si temenele limita pe proiecte”, menționeaza **Adelina Iftime-Blagean**.

Din punctul de vedere al experților *Wolf Theiss* noile modificari din legislația muncii nu vor influenta semnificativ relația angajator-angajat, cel puțin nu mai mult decât anterior. În continuare vor exista litigii de munca, dar avocații cred ca, din perspectiva numarului de dosare, se va înregistra o constanta.

„Departamentul nostru nu a înregistrat creșteri masive pe acest segment în ultimul an; de principiu, volumul litigiilor s-a menținut la același nivel, în majoritatea cazurilor litigiile derivând din procese de concediere pe motive de restructurare. Consideram ca daca orice proces de acest gen este bine pregatit, exista transparența si comunicare sincera din partea angajatorului, daca doleanțele salariaților sunt cu adevarat ascultate si se încearca cel puțin luarea lor în considerare, numarul de litigii nu va fi considerabil. Sper exemplul, ca urmare a celor ptu concedieri colective gestionate, a fost înregistrat un numar de trei litigii individuale de munca. Cu titlu de trend, dar fara legatura cu Legea 283/2022 , vedem într-adevar un numar tot mai mare de solicitari de consultanta pe situații de fapt în care salariații invoca aspecte de burnout, hartuire, discriminare, lipsa de tratament egal, marginalizare etc. Multe dintre acestea se rezolva prin investigatii interne, comunicare apropiata cu salariații implicați, proceduri disciplinare, daca este cazul, uneori plângeri la Consiliul pentru Combaterea Discriminarii”, concluzioneaza **Ioana Iacob**.