

Trei tipuri de litigii de munca câștigate recent pentru angajatori de echipa Kinstellar din România



I. Perspective asupra pieței din România

Pe măsura ce intrăm în 2025, dorim să evidențiem câteva dintre cele mai importante evoluții în peisajul litigiilor de munca din România în ultimul an. Mai jos puteți găsi un rezumat al acestor tendințe, împreună cu o privire asupra domeniilor în care ne așteptăm să vedem o intensificare a litigiilor de munca în anul următor.

Doi factori majori care contribuie la creșterea riscului de litigii de munca în România sunt incertitudinea economică, care ar putea duce la restructurări și concedieri, precum și numeroasele modificări legislative privind avertizorii de integritate și prevenirea discriminării și hărțuirii la locul de munca.

În mod special, anticipăm o creștere a următoarelor două tipuri de acțiuni în instanța inițiate de angajați în 2025:

- *Reclamații privind hărțuirea, discriminarea și avertizorii de integritate*
- *Contestații împotriva deciziilor de concediere*

1. Reclamații privind hărțuirea, discriminarea și avertizorii de integritate

Se pune un accent puternic pe respectarea unor proceduri echitabile în cadrul anchetelor interne privind problemele de cultură organizațională, hărțuirea morală și sexuală și discriminarea. În acest sens, angajatorii investesc semnificativ în training-uri, strategii de gestionare a riscurilor și revizuirea politicilor interne, având în vedere noile obligații legale privind prevenirea acestor fenomene la locul de munca.

Am observat, de asemenea, o creștere a numărului de reclamații din partea avertizorilor de integritate împotriva conducerii companiilor. Deși unele dintre acestea sunt întemeiate, există și situații în care salariații folosesc acest mecanism pentru a transforma o simplă contestație împotriva concedierii într-o cerere de despăgubire cu sume nelimitate. Mulți angajați au percepția greșită că orice acuzație de hărțuire sau discriminare ar trebui să fie automat considerată un act de avertizare publică, ceea ce ar putea duce la o creștere a numărului de sesizări prin canalele interne dedicate avertizorilor de integritate.

2. Constații împotriva concedierilor

Piața muncii din România s-a confruntat cu provocări semnificative în ultimii ani. De la impactul pandemiei COVID-19 la creșterea inflației și avansul rapid al inteligenței artificiale, aceste schimbări au determinat

restructurari și fuziuni în multe companii, ceea ce a dus la concedieri individuale și colective.

Anul 2025 a început cu un val de disponibilizari, în special în sectorul tehnologic. Concedierile de amploare vin la pachet atât cu riscuri legale, cât și reputaționale, iar acestea trebuie gestionate cu atenție pentru a respecta cadrul legal și a evita posibile litigii.

II. Trei tipuri de litigii de munca câștigate recent pentru angajatori în România de echipa de litigii de munca Kinstellar

Având în vedere aceste tendințe, suntem mândri să împărtășim succesele recente ale echipei noastre de litigii de munca din București, care a obținut victorii în instanța pentru angajatori în ultimele două luni:

- ✓ Un caz privind concedierea colectiva – Am demonstrat ca disponibilizarea colectiva implementata de o companie multinaționala din industria jocurilor online, din cauza unor schimbari organizatorice regionale și a neprofitabilității unor produse, a fost legala și justificata în contextul economic global actual.
- ✓ Un caz privind hărțuirea morala și discriminarea la locul de munca – Am demonstrat ca decizia de creștere salariala ramâne la discreția angajatorului și ca acesta are dreptul sa își organizeze activitatea cum considera oportun, inclusiv prin restructurarea unor posturi.
- ✓ Un caz privind încetarea unilaterală a unui contract individual de munca în perioada de proba – Am demonstrat ca un angajator din sectorul IT nu a comis un abuz de drept atunci când a decis încetarea unui contract individual de munca în perioada de proba, daca poate dovedi ca angajatul nu era potrivit din punct de vedere profesional și etic. Un aspect particular al acestui caz a fost ca angajatul se afla în perioada de stimulare dupa concediul de creștere a copilului, fiind protejat prin lege de concediere, însă nu a informat angajatorul despre aceasta situație juridica.

Aceste rezultate sunt remarcabile, având în vedere ca, în România, angajații câștiga de obicei majoritatea litigiilor de munca. Aceste victorii demonstreaza expertiza și agilitatea echipei noastre de litigii de munca.

Echipele care au obținut aceste rezultate au fost conduse de Remus Codreanu (Partener și Head of Employment & Labour România) și a inclus Lidia Zarnescu (Managing Associate, Co-head of Employment & Labour România) și Raluca Constantin (Senior Associate). În România, Kinstellar dispune de o echipa de Litigii formata din zece avocați și o echipa specializata în Dreptul muncii de patru avocați, oferind astfel clienților soluții dedicate și eficiente.

III. Concluzii pentru angajatori

Pentru angajatori, un aspect esențial în disputele privind concedierile este sa poata dovedi ca masura luata nu a fost subiectiva sau nejustificata. Astfel, înainte de implementarea unor concedieri din motive ce nu țin de persoana salariatului, este importanta pregatirea unei analize financiare și de business care sa demonstreze clar și solid necesitatea masurii. Daca o concediere este considerata nelegala, instanța poate dispune anularea deciziei și despagubiri pentru angajat, inclusiv plata salariilor restante și a altor drepturi salariale prevazute în contract.

În cazul unor reclamații legate de hărțuire, discriminare sau orice alta problema de munca, angajatorii trebuie sa fie capabili sa demonstreze ca au luat masuri rezonabile pentru a investiga problema și pentru a aplica soluțiile adecvate.

Acest articol a fost pregatit de [Remus Codreanu](#) și [Lidia Zarnescu](#) în scop informativ. Pentru consultanța

juridica specifica în România, ne puteți contacta la:

[✉ remus.codreanu@kinstellar.com](mailto:remus.codreanu@kinstellar.com)

[✉ lidia.zarnescu@kinstellar.com](mailto:lidia.zarnescu@kinstellar.com)