

Avocații Kinstellar spun ca semnalul cel mai pregnant din ultima perioada e dat de proiectele de reorganizare și apreciaza ca anul acesta va crește numărul companiilor care fac disponibilizări masive. Clienții sunt interesați de consolidarea politicilor privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de munca, precum și de regândirea modului de organizare a muncii, pe fondul unei tendințe de creștere a volumului de cauze privind litigiile de munca | Activitate intensă în practica de Employment, evidențiată de ghidurile juridice internaționale, cu mandate diverse și o echipă expusă la proiecte cu un caracter multidisciplinar



Piața muncii trece printr-o perioadă de remodelare, fiind puternic influențată, în special de schimbările tehnologice, incertitudinile politico-economice și modificările sociale. Creșterea taxelor, majorarea inflației, evoluția rapidă în domeniul inteligenței artificiale, incertitudinile politice globale și naționale vor determina firmele să implementeze restructurări de mare anvergură, urmate de concedieri individuale sau colective. Pe acest fond, [Remus Codreanu](#), Partener la Kinstellar, apreciaza ca anul 2025 marchează o creștere a numărului de companii care fac disponibilizări masive, inclusiv în sectorul IT. „Concedierile de această amploare pot implica, atât riscuri de natură patrimonială, cât și riscuri reputaționale și trebuie gestionate cu atenție, în deplină conformitate cu legislația muncii, pentru a evita riscurile legale, inclusiv judiciare, aferente”, nuanțează avocatul.

Concedierile nu sunt sigurele probleme cu care piața muncii se confruntă în ultima perioadă. În paralel, se observă existența unui val crescând în ceea ce privește plângerile de hărțuire la locul de munca.

În aceste condiții este necesară implementarea unor proceduri clare și eficiente cu privire la investigarea acestor cazuri, având în vedere noile obligații legale impuse angajatorilor români de a adopta măsuri rezonabile pentru a preveni discriminarea și hărțuirea morală și sexuală la locul de munca. „Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de munca, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 970/2023, este redactată deficitar, nefiind corelată cu celelalte acte normative aplicabile în această materie, ceea ce o face dificil de aplicat în practică”, atrage atenția Partenerul Kinstellar.

Dacă, în trecut, potențialele victime ale hărțuirii erau obligate să își asume identitatea atunci când depuneau o plângere, noua reglementare impune angajatorilor să analizeze și să răspundă chiar și sesizărilor anonime, sub condiția ca ele să conțină informații suficiente despre faptele reclamate. Astfel ca angajatorii sunt forțați să își actualizeze procedurile interne și să implementeze soluții tehnice care să permită colectarea și gestionarea acestor plângeri anonime, iar specialiștii în Dreptul Muncii sunt de părere că instituirea unui canal de raportare bazat exclusiv pe o adresă de e-mail dedicată nu va fi suficient.

„În plus, conformarea cu noile modificări legislative ar putea să implice și revizuirea politicii locale de whistleblowing, de exemplu, pentru a elimina eventuale interdicții privind depunerea de plângeri de hărțuire prin canalele alocate acestui scop, din moment ce, începând cu data de 3 februarie 2025, canalele specifice politicilor de whistleblowing ar putea fi utilizate și pentru sesizarea unor fapte de hărțuire, având în vedere că acestea pot fi anonime”, arată interlocutorul ^{Biz}Lawyer.

Totodată, **Remus Codreanu** indică faptul că a constatat o creștere a numărului de reclamații formulate de către

avertizorii de integritate împotriva managementului companiilor. „Deși unele dintre acestea pot fi justificate, altele reprezintă doar o simplă strategie pentru a da substanță contestațiilor formulate împotriva concedierilor sau acțiunilor judiciare privind obligarea angajatorului la daune pentru diverse fapte pretins ilicite”, susține avocatul.

Tuturor acestor probleme specifice pieței muncii din România li se adaugă și tendințele aplicabile la nivelul Uniunii Europene, precum: transparența veniturilor salariale, asigurarea unui raport optim între salariul minim și salariul cuvenit salariaților cu vechime și cu studii aprofundate, munca prin intermediul platformelor digitale și munca on-call.

Citește și

[→ Runda de promovări în mai multe arii de practică în biroul Kinstellar din București. Magdalena Raducanu preia rolul de Partener, alți șase avocați fac un pas înainte în cariera | Victor Constantinescu \(Managing Partner\): "Aceste promovări recente nu sunt doar etape importante în cariera colegilor noștri, ci și confirmare a abilității lor de leadership și a rolurilor esențiale în cadrul biroului nostru"](#)

Doua linii majore au impact asupra practicii de Employment

În ceea ce privește practica de *Employment* a firmei de avocatură Kinstellar, în primul trimestru din 2025, activitatea acestui departament a fost puternic influențată de două direcții majore.

Prima dintre ele vizează valul de restructurări la nivel global care se reflectă și la nivelul angajatorilor din România, determinând un număr semnificativ de mandate privind reorganizări care conduc, fie la concedieri colective, fie la concedieri individuale.

În aceste dosare, asistența juridică acordată a vizat atât aspectele de conformitate, cât și strategia concretă de implementare, în strânsă colaborare cu echipele de HR și managementul companiilor.

A doua direcție are în vedere consolidarea politicilor privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, precum și regândirea modului de organizare a muncii, în special, în contextul unor presiuni crescute legate de climatul organizațional, diversitate și echilibru între viața profesională și cea personală.

De altfel, specialiștii Kinstellar amintesc faptul că ultimele modificări legislative în domeniul muncii vizează, în principal, politicile de prevenire a hărțuirii la locul de muncă, promovarea egalității de gen în conducerea companiilor, integrarea persoanelor cu dizabilități, precum și actualizarea regulilor privind evidența salariaților. „Astfel, angajatorii trebuie să acorde o atenție sporită actualizării politicilor interne, în special, în ceea ce privește prevenirea hărțuirii la locul de muncă, promovarea egalității de gen și integrarea persoanelor cu dizabilități. De asemenea, modificările aduse regulilor de raportare în REVISAL impun o adaptare riguroasă a proceselor administrative interne. De asemenea, pentru companiile tranzacționate pe o piață reglementată, presiunea de a asigura echilibrul de gen în structurile de conducere devine o cerință legală, dar tendința este clară și la nivelul întregului mediu de afaceri: diversitatea și reprezentarea echitabilă devin tot mai des o condiție de credibilitate și de sustenabilitate în mediul de afaceri”, explică [Lidia Zarnescu](#), *Managing Associate la Kinstellar*.

La rândul său, [Andrada Popescu](#), *Managing Associate la Kinstellar*, menționează faptul că, pe lângă activitatea

de asistență juridică în aspectele cu care se confruntă angajatorii în mod curent, se observă, în ultima perioadă, o creștere semnificativă a solicitărilor privind revizuirea și detalierea politicilor interne, atât ca urmare a modificărilor legislative intervenite, cât și ca urmare a numărului tot mai mare de sesizări interne privind harțuirea la locul de muncă. „Cu toate acestea, semnalul cel mai pregnant din ultima perioadă îl reprezintă proiectele de reorganizare - tot mai multe societăți încearcă să găsească soluții pentru optimizarea costurilor și adaptarea structurii organizaționale la noile realități economice. Aceste procese implică adesea închiderea unor puncte de lucru sau chiar a societăților, eficientizarea structurii echipelor sau externalizarea anumitor activități”, punctează avocatul.

Citește și

[→ INTERVIU | Transferul echipei de Tax and Finance de la Noerr către Kinstellar s-a finalizat cu succes. Iulian Sorescu, partener și unul dintre coordonatorii practicii: ”Mesajul nostru este unul de continuitate și de încredere. Pentru clienți, tranziția aduce accesul la o echipă și mai mare, cu o combinație de expertiză juridică și financiară care acoperă toate nevoile companiilor nu doar la nivel local, dar și la nivel internațional”](#)

Tot mai multe litigii

De asemenea, în ultimul an, echipa firmei de avocatură a constatat o tendință de creștere a volumului de cauze privind litigiile de muncă. **Lidia Zarnescu** precizează că, în cele mai multe litigii de muncă, calitatea de reclamant o are salariatul nemulțumit de sancționarea disciplinară ori de concediere sau care are anumite pretenții banești care rezultă din contractul individual de muncă sau din pretense fapte de discriminare și/sau harțuire, deși există și cazuri în care angajatorul stă în proces în calitate de reclamant (mult mai puține).

În acest context, Kinstellar a reprezentat în ultima perioadă mai mulți angajatori în astfel de litigii de muncă, cele mai multe având ca obiect contestații împotriva deciziilor de concediere și daune morale pentru pretinsa harțuire la locul de muncă.

„În susținerea acestor acțiuni judiciare, de regulă, salariații invocă nerespectarea de către angajator a etapelor și a procedurilor specifice acestor tipuri de concedieri sau, după caz, ca desființarea postului a fost cauzată de rațiuni pur subiective, fără a exista un business plan real și obiectiv care să fundamenteze această măsură.

Pe de altă parte, eșafodajul cazurilor de harțuire la locul de muncă este din ce în ce mai variat, plecând de la presupuse fapte de izolare, nepromovare și nerecunoaștere a meritelor la critici privind înghețarea drepturilor salariale și „demisii forțate”. Din fericire, toate litigiile finalizate în ultima perioadă, gestionate de către echipa

Kinstellar, s-au soldat cu rezultate favorabile pentru clienții noștri”, subliniază interlocutoarea ^{Biz}**Lawyer**.

Multe proiecte au caracter multidisciplinar

Kinstellar are o practică solidă în domeniul litigiilor de muncă (coordonând de-a lungul timpului sute de litigii de muncă), iar în cadrul consultanței juridice pe care o oferă, are permanent în vedere și practica actuală a instanțelor de judecată, spre a reduce, astfel, cât mai mult posibil, riscurile judiciare aferente pentru clienții firmei.

Echipa de *Employment* a firmei este formată din cinci membri cu experiență în acest domeniu legal și este coordonată de către **Remus Codreanu**, Partener, cu peste 20 ani de experiență aprofundată și diversificată în

domeniul dreptului muncii, inclusiv în domeniul litigiilor de munca, pentru companii, atât naționale, cât și multinaționale.

Alți membrii cheie ai *Departamentului de Employment* sunt: **Lidia Zarnescu**, *Managing Associate* și asistent universitar doctor în cadrul Facultății de Drept, Universitatea din București, avocat cu experiența de peste 13 ani în dreptul muncii, dreptul securității sociale și litigii de munca și **Andrada Popescu**, *Managing Associate*, avocat cu experiența de peste noua ani în dreptul muncii.

„Funcționând ca o firma de avocatura internațională, Kinstellar ofera permanent servicii juridice de înalta calitate în toate proiectele multidisciplinare și jurisdicțiile aferente, într-un mod integrat și consecvent, inclusiv în tranzacții cross-border complexe, cu implicații juridice și fiscale variate”, declara **Remus Codreanu**.

Multe dintre proiectele pe care firma le-a lucrat în acest an au avut un caracter multidisciplinar. Din acest motiv, echipa de *Employment* a colaborat și cu membrii altor departamente ale firmei. Astfel, a avut colaborări cu practica de *Dispute Resolution & White Collar Crime* mai ales în sfera dreptului penal, atunci când directorii unor societăți au savârșit potențiale fapte penale; cu cea de *Corporate* - cu precădere în sfera de fuziuni și achiziții, care presupun analize juridice extinse în domeniul relațiilor de munca, în concret, în tranzacțiile de tip „asset deal”, în care cesionarul dorește adoptarea unor noi strategii pentru eficientizarea costurilor și pentru maximizarea performanței în relațiile de munca, precum și în cazurile în care societățile internaționale doresc să își înființeze subsidiare în România pentru a facilita angajarea cetățenilor români. De asemenea, echipa de *Employment* a lucrat în colaborare și cu departamentul *Fiscal*, mai ales, în ceea ce privește contractele de consultanță încheiate cu freelanceri.

„Fiind o societate de avocatura cu profil internațional, am primit, preponderent, solicitări din partea unor clienți cu prezența regională sau globală, în legătură cu intenția de a implementa procese de reorganizare în mai multe jurisdicții. Multe dintre aceste proiecte au fost complexe, cu implicații în mai multe țări, și au necesitat o coordonare atentă, inclusiv colaborarea cu colegii noștri din alte birouri, pentru a asigura, pe cât mai mult posibil, o abordare unitară și coerentă din punct de vedere juridic”, nuanțează **Lidia Zarnescu**.

Echipa de avocați a asistat clienții pe tot parcursul procesului de restructurare, fie ca a fost vorba despre analizarea oportunității de lichidare voluntară a societății, închiderea unor puncte de lucru sau suspendarea temporară a activității, fie despre implementarea concretă a acestor măsuri legale. „Intervenția noastră legală a vizat toate etapele - de la planificare, pregătirea documentației și comunicarea internă, la relația cu autoritățile (atunci când a fost cazul) - cu scopul de a asigura o implementare conformă, structurată și echilibrată. De asemenea, în anumite situații, am sprijinit clienții și în comunicarea deciziilor către salariați, având în vedere că un astfel de proces este dificil nu doar din perspectiva juridică, ci și din punct de vedere uman”, detaliază **Andrada Popescu**.

De asemenea, în ultimii doi ani, firma a asistat mai multe societăți în procesul de concediere a unor membri ai echipelor de management. În opinia **Lidiei Zarnescu**, cele mai mari provocări ale unui astfel de proces au fost generate de dorința acționarilor de a realiza acest fapt într-un timp record, precum și fără a exista motive obiective și solide din punct de vedere legal în justificarea concedierii, de cele mai multe ori cauza concedierii reprezentând-o pierderea încrederii în respectivii top manageri. „Din fericire, în cele mai multe dintre aceste cazuri s-a reușit încheierea unor acorduri de încetare, prin acordarea unui pachet compensatoriu în funcție de poziția și de vechimea acestora în cadrul societăților respective (în medie, între 6 și 15 salarii brute lunare)”, completează avocatul.

Citește și

[**→ Solida Capital face prima tranzacție în România și anunța extinderea strategica pe piața din Europa**](#)

[Centrala și de Est | Cumparatorul a fost asistat de Kinstellar, CMS a acordat consultanța vânzătorului pe aspecte fiscale și financiare, iar PNSA a fost alături de banca finanțatoare. Ce alți consultanți au fost implicați](#)

Legislația pune în dificultate angajatorii din România

În prezent, angajatorii din România se confruntă cu dificultăți în implementarea procedurilor interne privind prevenirea și gestionarea cazurilor de hărțuire la locul de muncă. „Deși legislația s-a dezvoltat semnificativ în ultimii ani, reglementările relevante sunt dispersate în mai multe acte normative, ceea ce conduce la inconsecvențe de interpretare și dificultăți de implementare unitară la nivel de companii. Mai mult decât atât, în lipsa unor orientări clare, pot apărea inconsecvențe în documentarea și investigarea situațiilor semnalate, cât și în adoptarea unor măsuri concrete împotriva salariaților care, în urma investigației, se dovedește că au comis fapte de hărțuire la locul de muncă”, susține **Remus Codreanu**.

Partenerul Kinstellar mai spune că un subiect delicat îl reprezintă în continuare concedierea salariaților, având în vedere că legislația aferentă este generală și, ca urmare, interpretabilă, dar și protectivă cu aceștia, iar procedura și condițiile de implementare sunt, mai degrabă, creația practicii judiciare.

Facând o analiză a activității practicii de *Employment* a firmei, iese în evidență faptul că echipa Kinstellar a fost implicată într-un număr semnificativ de proiecte legate de investigații interne privind reclamații de hărțuire și discriminare la locul de muncă. Cele mai frecvente situații au vizat hărțuirea morală la locul de muncă, atât între colegi, cât și între superiori și subordonați, dar au existat și cazuri de hărțuire sexuală, precum și sesizări privind discriminarea, în special, pe criterii de sex.

„Asistența noastră legală a acoperit toate etapele procedurale - de la redactarea politicilor interne la sprijinul acordat pe parcursul investigației, pregătirea documentației aferente și sprijinirea managementului în vederea asigurării unei abordări corecte din punct de vedere legal, atât în ceea ce privește analiza situației, cât și în luarea deciziilor finale aferente”, indică **Andrada Popescu**.

Cele mai relevante proiecte din ultimul an

Unul dintre cele mai importante proiecte ale echipei de *Employment* în ultimul an a vizat implementarea unui proces amplu de concediere colectivă la nivelul unei importante societăți din domeniul Gaming, fiind concediați, în două etape, în jur de 300 de salariați. Provocarile acestui mandat au fost generate de implicațiile sale juridice și financiare, precum și de restricțiile impuse pentru implementarea, la nivel local, a unor schimbări organizatorice specifice la nivel de grup. Proiectul a fost gestionat de **Remus Codreanu** și **Lidia Zarnescu**.

Un alt proiect important a vizat o investigație internațională whistleblowing cu privire la pretinse fapte de hărțuire și corupție. Provocarile acestui mandat au fost determinate de implicațiile sale de drept penal, precum și de complexitatea probatoriului analizat. Proiectul a fost coordonat de **Remus Codreanu** iar, din echipă, au făcut parte **Lidia Zarnescu** (în ceea ce privește partea de *Employment*) și **Andrei Covaliu** (*Managing Associate*, în ceea ce privește partea de *White Collar Crime*).

De asemenea, echipa de *Employment* a fost implicată într-un proces de lichidare voluntară a unei societăți și, ca

urmare, de concediere colectiva a peste 200 de salariați, provocarea juridica fiind data de caracterul multidisciplinar al proiectului și de multiplele ramificații ale acestui proces. Tot **Remus Codreanu** a coordonat acest mandat, iar din echipa au mai facut parte și **Lidia Zarnescu** (în ceea ce privește concedierea colectiva), **Andrei Covaliu** (în ceea ce privește închiderea litigiilor aflate pe rol), **Cosmin Vasilescu** (*Senior Associate*, în ceea ce privește formalitățile corporate) și **Carmen Mazilu** (*Senior Associate*, în ceea ce privește aspectele de ordin fiscal).

Un alt proiect demn de menționat vizeaza o investigație interna complexa a unor fapte de hărțuire morala imputate unui manager de catre subordonații acestora. Provocarea legala a cazului a constat în faptul ca managerul pretins hărțuitor era un salariat al unei alte societăți din grup din Regatul Unit, fiindu-i, astfel, aplicabila legislația muncii din respectiva jurisdicție. Proiectul a fost gestionat de **Andrada Popescu** și **Lidia Zarnescu**.

Citește și

[→ Kinstellar a acordat consultanța companiei Canadian Nuclear Partners cu privire la acordul cadru cu Nuclearelectrica pentru re tehnologizarea Unității 1 de la centrala nucleara de la Cernavoda. Partenerul Iustinian Captariu a coordonat echipa de avocați din mai multe arii de practica](#)

Legal 500: "Succesul de 100% este o afirmație clara"

Directorul juridic Legal 500 poziționeaza practica de *Employment* a biroului Kinstellar din București în Band 2 și noteaza ca firmele locale și multinaționale se bazeaza pe sprijinul avocaților pentru consultanța în materie de angajare referitoare la legislația româneasca, iar expertiza solida în litigii a firmei constituie un sprijin în aceasta zona de practica. Departamentul a fost consolidat prin absorbția de catre firma a biroului Noerr din București în septembrie 2024. La conducerea practicii, **Remus Codreanu** se remarca prin expertiza sa în soluționarea litigiilor, dar are o practica larga de consultanța și în dreptul muncii.

"Kinstellar face într-adevar o treaba excelenta. Echipa Kinstellar raspunde extrem de rapid la toate solicitarile și propune soluții foarte bune pentru toate problemele juridice. Și cel mai important: toate disputele cu angajații au putut fi rezolvate cu succes" noteaza ghidul juridic internațional în ultima sa ediție.

*„Foarte minuțioși și rapizi”, a menționat unul dintre clienții asistați de echipa Kinstellar din București. „**Remus Codreanu** și **Valentina Zarnescu** ne sprijina cu adevarat într-un mod excelent. Succesul de 100% este o afirmație clara în opinia mea”, a nuanțat acesta.*

Potrivit Legal 500, printre clienții asistați pe chestuni de Dreptul Muncii se afla Gameloft Romania, Samsung Romania, Avalara Inc., Electrica Furnizare, Open Text Cooperatief U.A., V.Ships Romania, Iris Software Solutions, HCL Technologies, Temenos Romania și Global Upside Corporation.