

Mandate complexe și variate în practica de Dreptul muncii de la Bondoc & Asociații. Mihaela Bondoc, Partener: Experiența în a lucra cu echipe pluridisciplinare este importanta când asisti clienții în restructurarea businessului



■ BONDOK & ASOCIATII

Bondoc & Asociații are una dintre cele mai experimentate echipe de avocați de pe piața pe practica de dreptul muncii. În ultimul an, specialiștii firmei s-au implicat în mandate complexe și variate, care au vizat restructurari ale unor business-uri puternice.

“Am asistat clienții noștri pe durata negocierilor colective purtate cu sindicate puternice sau cu reprezentanți ai salariaților, care au fost finalizate prin încheierea de contracte colective de munca sofisticate. Am fost implicați în concedieri individuale, cât și colective, de ordinul sutelor de salariați, dar și în ceea ce privește pregătirea și negocierea de contracte individuale de munca, inclusiv a clauzelor speciale, pregătirea, negocierea și încetarea de contracte de management etc.”, a explicat pentru **BizLawyer Mihaela Bondoc**, partener **Bondoc & Asociații**.

Totodata, avocatii din echipa de dreptul muncii au fost implicați în proiecte interdisciplinare. “Spre exemplu am asistat clientii privind identificarea implicatiilor, riscurilor si masurilor de implementare în vederea protecției datelor cu caracter personal în contextul relațiilor de munca, urmare a intrării în vigoare a Regulamentului 679/2016 privind protecția datelor personale, proiecte pe care le-am realizat alături de colegii noștri din departamentul privind protecția datelor cu caracter personal a firmei, dar și cu colegi din departamentele de white collar și litigii alti membrii ai echipei, în cadrul unor investigații privind verificarea conformității cu reglementările”, precizeaza Partenerul **Bondoc & Asociații**.

Pe masa de lucru a profesioniștilor **Bondoc & Asociații** s-au aflat și numeroase proiecte interesante care au privit aspecte de etica, punerea la dispozitia angajatilor de platforme de whistleblowing, dar și cercetari disciplinare complexe sau negocieri în vederea încetării relației de munca cu persoane cu funcții de conducere.

“De asemenea, echipa noastră de dreptul muncii (care include și avocatii litigatori specializati în dreptul muncii) a acordat asistenta și reprezentare în litigii de munca complexe, dar și în fata autoritatilor, precum Consiliul National pentru Combaterea Discriminării”, completeaza **Mihaela Bondoc**.

Descopera oportunitățile de recrutare de pe LegiTeam! GRATUIT.

Mandate variate și complexe

Expertii **Bondoc & Asociații** au o istorie foarte bogată legată de asistența acordată investitorilor la intrarea pe piața din România în cadrul așa-numitelor proiecte de tip greenfield, inclusiv cu privire la aspectele legate de angajați. ”Asistența noastră include pregătirea de regulamente interne, de politici și proceduri, susținerea de traininguri privind aspecte de dreptul muncii care se adresează personalului din Resurse Umane, pregătirea și asistența la implementarea unor planuri de conformare, etc.”, subliniază **Daniela Gladunea** (foto), *Managing Associate Bondoc & Asociații*.

Avocații **Bondoc și Asociații** mai spun că echipa de dreptul muncii a primit din partea clienților și mandate care acoperă aspecte incidente ale procesului de recrutare, cum ar fi acuzații de „fake recruiting», invocarea încălcării principiului bune-credințe în negociere de către candidații respinși și lista poate continua.

Angajații unei companii reprezintă o resursă importantă, iar atunci când firma respectivă face obiectul unei tranzacții, personalul poate ridica miza afacerii.

Totuși, în situația în care acest aspect nu este în totalitate valabil, avocații trebuie să identifice soluții pentru realizarea tranzacției în funcție de situația specifică, soluții care vor fi parte a înțelegerii comerciale de ansamblu. Unele dintre aceste soluții urmăresc acordarea de pachete compensatorii, planuri de plecări voluntare, etc.

“Restructurarea unui business sau a activității unei societăți sau a unui grup de societăți poate fi determinată de cauze variate și prezența specificității în funcție de situația ce determină respectiva reorganizare (de exemplu: dacă este vorba de o restructurare ca urmare a unei achiziții, fuziuni sau a unei divizării, a unei preluări de active; dacă are loc între societăți din același grup sau nu, în cadrul unui proces de insolvență etc. sau pur și simplu în cadrul unui proces de optimizare a funcționării sau a rezultatelor financiare ale unei societăți/a unui grup sau ca urmare a scaderii volumului de activitate, etc.). Aspectele pe care acordăm consultanța în cadrul unor astfel de procese de restructurare, care implică neapărat și concedieri, se întind în primul rând de la faza de analiză a posibilităților existente și a constrângerilor de avut în vedere la structurarea unei soluții, la implementarea și post-implementarea. Este importantă cunoașterea foarte bună a business-ului clientului și înțelegerea mecanismelor economice care determină necesitatea restructurării. De asemenea, este importantă experiența în a lucra în echipe pluridisciplinare, astfel de restructurări având de multe ori componente de business processing, optimizare fiscală, resurse umane, gestiune corectă a comunicării, riscuri cu privire la concurența neloială sau pe partea de confidențialitate, șamd.”, punctează **Mihaela Bondoc**.

Greșeli făcute în procesul de restructurare

La rândul său, **Daniela Gladunea** precizează faptul că sunt în continuare frecvent întâlnite în practica situațiile în care angajatorii omit parcurgerea unor pași obligatorii, din dorința de a grabi procesul de restructurare, alte situații în care sunt decise restructurări de posturi și în cazuri în care s-ar justifica concedieri pentru motive ce tin de persoana salariatului.

“Recomandarea noastră este să se verifice cadrul legal și situațiile de fapt înainte de a acționa, formalitățile obligatorii într-un proces de restructurare, dar și în situația derulării unui proces de concediere pentru motive ce tin de persoana angajatului să fie respectați întocmai, în vederea evitării contestării în instanța a deciziei respective”, arată expertul **Bondoc & Asociații**.

În restructurarile de personal nu se poate vorbi despre “procedura standard”. Avocatul atrage atenția ca se poate vorbi într-adevar despre existența unor cerințe legale atât de fond, cât și de forma – destul de stricte – ce trebuie respectate, astfel încât angajatorul sa minimizeze riscul plății de despăgubiri salariatului sau a unei eventuale reintegrari, în măsura în care se solicita aceasta.

”Cu toate acestea, implementarea efectivă va depinde întotdeauna de specificul situației fiecărui client și de scopul restructurării, dar și de elemente individuale precum clauze particulare ale contractului individual de muncă ce urmează a fi desfacut, existența unuia sau a mai multor contracte colective de muncă sau a altor documente sau proceduri interne aplicabile, precum și de situația specifică a fiecărui angajat. În general, foarte important de avut în vedere în cazul reducerii de personal este, pe de-o parte, existența unei cauze reale și serioase, iar pe de alta parte, parcurgerea în mod corect și strict a formalităților prevăzute de lege pentru concediere. În ceea ce privește reducerea de personal, asistența noastră începe în mod ideal din faza de concepție când, prin discuții cu reprezentanții clientului, încercăm să înțelegem cât mai bine care sunt rațiunile care determină restructurarea/reducerea de personal, încercăm să identificăm cât mai corect eventualele puncte slabe și riscurile aferente și să găsim soluții pentru eliminarea sau macar reducerea acestora. De asemenea, este foarte important ca încă din această fază clientul să aibă o imagine clară a costurilor implicate de adoptarea măsurilor avute în vedere (de ex. dacă sunt datorate anumite compensații, taxele și contribuțiile salariale aferente, costurile în cazul unei eventuale desființări a deciziei de încetare cu plata de drepturi salariale restante, etc.)”, menționează **Mihaela Bondoc**.

“Una dintre cele mai recente reorganizări majore în care avocații din echipa noastră de dreptul muncii au fost implicați a fost cea a combinatului Oltchim, finalizată la sfârșitul anului trecut, după doi ani de negocieri cu foarte mulți ofertanți, care a presupus transferul unui număr de aproximativ 1.300 de salariați, acest proiect având o dimensiune socială importantă pentru zona respectivă”. De asemenea, asistăm curent doi dintre primii 10 de angajatori din țară cu privire la numeroase aspecte de dreptul muncii, completează **Mihaela Bondoc**.

Intra pe www.in-houselegal.ro pentru a vedea opiniile unor profesioniști care ocupă poziții de top în companii importante, urmărește teme dezvoltate de avocați sau membri ai comunității in-house și propune subiecte. Suntem alături de tine!

Clienți din toate mediile economice

Echipa **Bondoc & Asociații** axată pe practica de dreptul muncii include șapte avocați experimentați. Echipa este una mixtă, care asigură atât consultanța cât și asistența și reprezentarea clienților firmei de avocatură în litigiile de muncă, având o experiență vastă în fața instanțelor judecătorești.

“Firma noastră asistă clienți de toate marimile, atât multinationale, cât și firme cu capital integral românesc, firme de talie medie, care activează în diferite domenii. În general, în instanța reprezentăm companii mari și grupuri locale sau internaționale cu prezență în România. Reprezentăm și la nivel de management. În mandatele de restructurare, firma de avocatură preferă să fie implicată pe toată durata procedurii. Dacă procedura nu a fost respectată, probabilitatea este mai mare să se ajungă în instanță. De aceea, avocații noștri sunt alături de client încă din faza incipientă, când se creionează strategia, precum și la coordonarea implementării propriu-zise a restructurării, cu respectarea întocmai a procedurii”, amintește **Mihaela Bondoc**.

O parte însemnata a activitatii avocailor din echipa de dreptul muncii de la **Bondoc & Asociații** este reprezentata de elaborarea, dar si de revizuirea de contracte individuale de munca, de regulamente interne, de proceduri diverse, decizii, etc.

“Clientii noștri sunt angajatori din domenii diferite de activitate, carora le oferim consultanta privind organizarea si gestionarea aspectelor de resurse umane, în conditii de conformare cu legislatia specifica, care este în continua schimbare. De asemenea, avem o abordare inovativa, în pas cu evolutia tehnologiei, de exemplu am convins Inspectoratul Teritorial de Munca de posibilitatea implementarii unei proceduri electronice de alegere a reprezentantilor salariatilor, Mai mult, oferim asistenta clientilor nostri cu privire la formalitatile desfasurate la Inspectoratul General pentru Imigrari în vederea angajarii cetatenilor din Uniunea Europeana, dar si din afara acesteia (cetateni non-UE), dar si cu privire la implicatiile si implementarea detasarilor transnationale”, a aratat **Mihaela Bondoc**.

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