

Efervescenta de pe piata muncii s-a simtit si in activitatea avocailor de Employment de la Stratulat Albulescu SCA, coordonati de partenerul Andrei Albulescu. Spectru larg de mandate pentru jucatori de top din industrii diverse



Piata muncii a trecut printr-o serie de schimbari, avocatii Stratulat Albulescu remarcand faptul ca relatia angajat – angajator post-crisa a fost creionata de tendintele de stabilizare a business-urilor din punct de vedere operational si de remodelare a structurilor interne ale angajatorilor, prin externalizare pentru motive de eficienta a unor departamente/divizii. „Am constatat si tendinte de implementare de metode de fleximunca, asa cum sunt telemunca sau conceptele de „shared office spaces”. Tendintele de reducere de costuri din aria costurilor cu personalul nu au vizat intotdeauna costul direct cu forta de munca, ci si cheltuieli adiance acestora cum ar fi costul cu chiriile, costul cu transportul la si de la locul de munca”, arata [Andrei Albulescu](#), *Partner & Head of Employment in cadrul Stratulat Albulescu*.

Angajatorii au urmarit stabilizarea pietei muncii, in special in activitatile de productie/manufactura/servicii cum ar fi HoReCa, astfel ca au abordat strategii de management care vizau acordarea de zile libere in avans, in perioadele in care activitatea era in scadere, pentru orele suplimentare ce urmau sa fie efectuate in perioadele de crestere de activitate, dar si reduceri temporare de activitate, atunci cand nu exista flux in productie/cereri de la clienti,acompaniate de indemnizatii de 75% din salariul de baza.

O alta tendinta observata pe piata muncii este aceea ca firmele s-au orientat si catre incheierea de contracte de munca temporara prin agentii de munca temporara. De altfel, inca din ultimul trimestru al anului 2008, inceputul anului 2009, au prins amploare contractele pe durata determinata si cele part-time, incheiate pentru proiecte pe durata specifica.

„In ultimul an de practica in *Dreptul muncii*, mandatele au cuprins incheierea de contracte de management (pentru personalul care administreaza societati sau personalul din top-management), dar si asistenta acordata clientilor - societati autohtone, in privinta unor transferuri de business, de la entitati locale catre investitori straini, cea mai parte in industria IT (dezvoltare softuri, aplicatii, solutii de automatizare), implementari de restructurari in cadrul unor departamente, actualizari de coduri de conduita & regulamente interne si asistenta cross-border in UE cu privire la angajare de personal in Romania de catre entitati straine”, subliniaza **Andrei Albulescu**.

In randul firmelor exista in continuare preocuparea de optimizare costuri/cheltuieli, ca in orice business de succes, si de multe ori strategia vine din partea managementului cluster-ului, cu privire la toate tarile parte din cluster din Europa, inclusiv cu privire la Romania. „Solutiile vin prin utilizarea fleximuncii, telemuncii, acordarea salariailor a posibilitatii de a alege programe flexibile de lucru, dar si acordarea de bonusuri raportate la performantele companiilor/echipelor/individual”, explica avocatul.

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

Specialiștii din cadrul Departamentului de *Dreptul muncii* au constatat ca, în ultimul an, s-au conturat tendințe de acordare salarițiilor de opțiuni de participare la planurile de profit ale societății (*Stock Option Plans*) în conformitate cu termenii și condițiile de acordare stabilite de compania mama. Acestea au fost, de regula, pentru anumite funcții de conducere și au avut ca scop principal retenția și recompensarea celor mai performanți salariați.

„Dacă înainte de criza exista un contract colectiv de munca la nivel național, obligatoriu pentru toți angajatorii, după expirarea acestuia, și începând cu 2011 de când prin legea dialogului social s-au introdus noi reguli în încheierea/aplicabilitatea contractelor colective de munca, am observat o relaxare a angajatorilor cu privire la tendința de a încheia contracte colective la nivel de societate, aceștia rezumându-se la negocierile colective obligatorii. Aceasta deoarece multe companii prefera flexibilitatea prin acordarea beneficiilor/drepturilor suplimentare salariilor prin regulamentul intern, spre deosebire de contractul colectiv de munca, document care implica deseori, o anumită rigiditate”, menționează **Andrei Albulescu**.

Avocatul mai adaugă ca febra cea mai mare de pe piața muncii a avut loc în noiembrie 2017, atunci când a fost adoptată OUG 79/2007 pentru modificarea Codului Fiscal. A fost momentul în care companiilor au avut o atitudine orientată spre conservarea veniturilor nete ale salariilor prin alegerea unor metode variate de compensare, nu toate fiind neapărat 100% sigure, în vederea reîntregirii netului angajaților la nivelul lui decembrie 2017: bonusuri temporare acordate sub condiție până la adoptarea legii de aprobare a OUG sus-menționate, acte adiționale la contractele de munca sub condiție suspensivă în favoarea angajaților, etc.

Activitate intensă în practica de Dreptul muncii

Efervescența de pe piața muncii s-a simțit și în activitatea experților **Statulat Albulescu**. Portofoliul de clienți al casei de avocatură include, în special, companii cu capital privat autohton/strain, societăți de renume din diverse industrii, de la IT până la HoReCa și pharma. Mai mult, avocații din România primesc multe mandate prin intermediul firmelor de avocatură din Europa și SUA, cu care au avut strânse colaborări de-a lungul ultimilor ani. De asemenea, **Statulat Albulescu** se implica și în proiecte care vin de la firme membre în rețeaua *Terralex*, rețea la care casa de avocatură a aderat, în calitate de membru exclusiv pentru România.

În aceste condiții, echipa **Statulat Albulescu** a fost implicată în numeroase proiecte de încetări de contracte, în cadrul cărora a asistat clienții casei de avocatură (companii din varii domenii de servicii/producție) în negocierea pachetului compensatoriu pentru încetarea contractului cu efect imediat în vederea evitării unor potențiale conflicte de munca.

„De regula, sfatuim clienții în acordurile de încetare să includă obligatoriu clauze de confidențialitate

post-încetare, clauze de neconcurență care să ofere o anumită flexibilitate clienților în situația în care aceștia, într-un anumit moment al perioadei de neconcurență, considera ca nu mai este necesară o astfel de restricție în legătura cu fostul salariat, dar și clauze care protejează reputația societății, precum clauzele de nedefaimare. Cele mai uzitate cerințe de partea cealaltă, a salariatului care, deși poate nu a îndeplinit obligațiile sale cu cea mai mare diligență, în cadrul încetării prin acord, sunt salariile compensatorii acordate în funcție de vechimea sa în companie, dar și alte beneficii cum ar fi achiziționarea mașinii de serviciu la un preț preferențial sau o scrisoare de recomandare favorabilă”, explică **Andrei Albușescu**.

Avocații au fost implicați și în litigii de muncă cu personal din aria de vânzări, dar și cu personal din middle-management, în care obiectul litigiilor este reprezentat fie de contestarea de către salariat a deciziei de reorganizare, fie de contestarea de către salariat a măsurilor dispuse de angajator ulterior reîntegrării, dar și acordarea de daune morale pe fondul unor pretense harțuri psihologice. „Observăm că în litigiile de muncă cele mai frecvente capete de cerere cu privire la despăgubiri vizează harțuirea psihologică/morală. Se remarcă o preocupare în creștere a salariaților de a aduna probe pentru a dovedi harțuirea încă de pe parcursul relației de muncă: e-mailuri conflictuale, certificate medicale, decizii unilaterale de delegare/detașare insuficient motivate etc.”, detaliază avocatul.

Legat de procentul mandatelor de restructurare care ajung să evolueze către situații litigioase, **Andrei Albușescu** susține că doar 10% din dosarele de restructurare pe care casa de avocatură le-a gestionat ajung să fie contestate în instanță, în sensul în care există salariați care contestă o decizie de concediere, chiar dacă ea este legală și reală.

Profioniștii **Stratulat Albușescu** au fost implicați și în proiecte în care au asistat clienții cu privire la conduita post-reintegrare și integrare în colectiv a salariaților, după ce o încetare a fost constatată ca nelegală de către o instanță, dar și cu privire la acordarea/calcularea drepturilor salariale actualizate ca urmare a admiterii cererii de reintegrare.

„Cu privire la necorespunderea profesională, am avut cazuri gestionate împreună cu directorul de HR, de cele mai multe ori, ale unor diverse companii din domeniul serviciilor sau pharma, în care am analizat dacă un salariat neperformant avea întrunite toate criteriile pentru a fi concediat pentru necorespundere profesională. Acolo unde existau PIP-uri („professional improvement plans”), ca și pas în constatarea necorespunderii profesionale și clientul dorea cu orice preț să înceteze să mențină în organizație un salariat care nu performa, s-a dovedit că o soluție mai rapidă și eficientă în cele din urmă, o reprezintă o încetare prin acordul părților. Am fost solicitați și pentru aspecte de mobilitate internațională non-UE în cazul detașărilor intra-grup pentru companii de foraj maritim, dar și pentru aspecte de Dreptul muncii care au avut și o componentă de imigrări, cum ar fi prelungirea dreptului de ședere pentru străini având drept de ședere în scop de studii, și angajarea de manageri din UE în cadrul unor societăți din România”, precizează **Andrei Albușescu**.

[Intra pe portalul de concurență pentru mai multe articole referitoare la proiectele avocaților din această arie de practică](#)

Cele mai frecvente cereri venite de la clienți

Partenerul **Stratulat Albușescu** amintește faptul că, de regulă, clienții firmei de avocatură sunt conștienți că nu pot să opteze pentru concedieri pentru a facilita un transfer de business.

„Desigur, pot avea loc concedieri atunci când un business se poate vinde mai bine „curațat” de acele

departamente/structuri ineficiente, însa acest proces, așa cum am sfatuit clienții, trebuie parcurs cu mult înainte de procedura propriu-zisa de vânzare a business-ului și justificat din punct de vedere economic și juridic. În situația reducerilor de personal prin desființarea posturilor, angajatorii apeleaza la asistența juridica specializata pentru a putea evalua riscurile și problemele determinate de procesul de restructurare. Clienții nostri solicita servicii de consultanța juridica cu privire la cerințele legale și procedura de urmat în astfel de situații, evaluarea din punct de vedere juridic a situației de fapt, întocmirea unei strategii de lucru, în funcție de anvergura procesului de restructurare, precum și redactarea aprobarilor societare și a documentației necesare pentru finalizarea procedurii de restructurare. Exista însa și situații în care clienții ne solicita consultanța doar cu privire la anumite aspecte punctuale din procesul de restructurare, acesta fiind în special cazul restructurarilor de dimensiuni reduse (în cadrul departamentelor). Proiectele de restructurare/transfer sunt creionate la nivel de step-list de avocații noștri specializați din cadrul departamentului, urmând ca apoi sa fie parcurse împreuna cu avocatul in-house al clientului sau cu managerul de HR. Totodata și strategiile în litigiile de munca sunt stabilite în strânsa legatura cu avocatul intern al companiilor pentru a înțelege în primul rând caracteristicile de fapt ale cazului dar și așteptarea clientului la nivel de abordare în fața instanței de judecata (obținerea de amânari ale termenelor în cadrul litigiilor de munca/ încercarea scurtarii duratei acestora, etc)”, detaliaza avocatul.

Munca avocaților, pas cu pas

Avocații implicați în dosare care vizeaza practica de *Dreptul muncii* trebuie sa fie foarte atenți la toate acțiunile clientului. Astfel, pasul anterior începerii procedurii de restructurare este reprezentat de evaluarea de catre angajator a business-ului. În acest mod se pot identifica toate cauzele care stau la baza reducerilor de personal. „Calificarea cauzelor ca fiind reale și serioase reprezinta elementul cheie al unei astfel de proceduri. Acest lucru este confirmat și de practica instanțelor de judecata, majoritatea deciziilor de concediere întemeiate pe desființarea locului de munca fiind cel mai frecvent atacate în instanța de salariați în principal datorita lipsei cauzei reale și serioase”, atrage atenția **Andrei Albuлесcu**.

Un alt aspect esențial pentru derularea procedurii de restructurare este încadrarea concedierii, în funcție de numarul de salariați avuți în vedere, în categoria concedierilor individuale sau colective. „În cazul concedierilor colective, clienții ne solicita asistarea lor în relația cu autoritațile de munca, syndicatele și reprezentanții salariaților, în unele situații avocații fiind implicați inclusiv în determinarea criteriilor de selecție și a modalitaților de evaluare a angajaților pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere. Având în vedere complexitatea procedurilor privind concedierile colective, am analizat și propus soluții pentru evitarea unor astfel de procese. În aceasta etapa, în majoritatea cazurilor, clienții ne solicita asistența cu privire la redactarea sau revizuirea documentației care sta la baza concedierii, în vederea evitarii riscurilor de nulitate a deciziilor de concediere pentru nerespectarea formalitaților legale aplicabile. De asemenea, trebuie respectate orice alte prevederi cu privire la procedura concedierii, astfel cum acestea pot fi prevazute în regulamentul intern al societății sau în contractul colectiv de munca aplicabil, dupa caz. În ceea ce privește minimizarea riscurilor angajatorului, rolul nostru ca avocați este acela de a ne asigura ca prevederile legale sunt respectate întocmai, procedura este urmata corespunzator iar documentația este întocmita corect. Cu toate acestea, ne avertizam clienții ca riscurile nu pot fi în totalitate înlaturate, evaluarea și calificarea cauzelor care au stat la baza concedierilor ca fiind reale și serioase fiind efectuata, în final, de catre instanța de judecata pe baza probelor puse la dispoziție de catre angajator”, subliniaza avocatul.

Partenerul **Stratulat Albuлесcu** amintește faptul ca avocații implicați în practica de *Dreptul muncii* se perfecționeaza în mod constant cu cele mai recente orientari jurisprudențiale, la nivel național și european, dar și cu redactarea lunara de news allerts sau newslettere catre clienții și contactele casei de avocatura, pentru a-i pune în tema cu cele mai recente noutați legislative.

Citește și

→ [Cum lucreaza avocatii in-house din marile companii private | Laura Rudnyansky, Country Privacy Lead - Teleperformance Group, lider mondial în aceasta industrie](#)

Proiecte și servicii

În cadrul activității derulate de avocații axați pe *Dreptul muncii* s-au conturat diverse zone de servicii. Astfel, specialiștii acorda asistența zi de zi cu privire la salariați „problema” și propun soluții de redresare. De asemenea, ofera asistența pe parcursul și în pregătirea documentelor pentru transferuri de salariați ca urmare a fuziunii sau a transferurilor de afaceri. Acest tip de proiect implica armonizarea termenilor și condițiilor de angajare ale salariaților aflați de ambele părți și redactarea/comunicarea notificărilor către salariați.

Experții au în vedere și asistarea diverselor companii la încheierea unor anexe complexe de neconcurență și de confidențialitate. Ei ofera training-uri managementului unei societăți cu privire la obligația de confidențialitate, aplicabilitatea acesteia și importanța respectării confidențialității de către membrii echipei de management.

Mai mult, asista clienții și participa la negocieri pentru încetarea amiabilă a contractelor de munca în cazul unor poziții sensibile de management și negocierea pachetului compensatoriu: plăți salariale, beneficii, obligații de nedefaimare, obligații de confidențialitate.

Avocații asista clienții și cu privire la strategia de recuperare a unor daune produse prin exercitarea cu neglijență gravă a atribuțiilor de serviciu și reprezenta clienții inclusiv în fața notarului pentru semnarea angajamentului de plată pentru acoperirea prejudiciilor, dar se implica și în redactarea și actualizarea regulamentelor interne și introducerea unor proceduri pentru siguranța firmelor și a celorlalți salariați, cum ar fi procedura de testare anti-alcool și droguri, procedura de notificare către medicul de medicina muncii a unor salariați care sunt suspecți de boli grave, implementarea regulilor pentru evitarea cumulării de zile de concediu de odihnă neefectuat.

Avocații se implica și în optimizări și actualizări de contracte de prestări servicii cu prestatori independenți, în special din perspectiva cesiunii drepturilor de proprietate intelectuală, actualizarea și optimizarea contractelor de munca cu clauze acoperitoare pentru societăți din punct de vedere al securizării cesiunii drepturilor de proprietate intelectuală asupra unor programe, aplicării, soft-uri.

Despre reorganizarea firmelor

Echipa **Statulat Albulescu** a fost implicată în diverse proceduri de reorganizare pentru agenți economici de notorietate pe piața românească.

Partenerul firmei de avocatura da ca exemplu un proiect foarte recent, care a avut în vedere o reorganizare a unei companii internaționale din domeniul pharma în urma careia au fost încetate toate contractele de munca ale salariaților, ca urmare a dizolvării filialei din România a grupului. „În acest caz, elementul cheie a fost parcurgerea procedurii de informare a salariaților cu privire la viitoarea încetare a contractelor și asistarea clientului cu privire la predarea unor bunuri din partea unor salariați mai dificili. Au fost, de asemenea, avute în vedere și alte aspecte precum atenuarea consecințelor încetării contractelor și asigurarea predării documentelor de munca unui operator

de arhiva autorizat și pregătirea informarilor catre salariați în acest sens. În același timp, am asistat clientul cu privire la unul dintre litigiile inițiate de un fost director cu privire la acordarea anumitor drepturi salariale”, explica specialistul.

Referindu-se la proiectul în care avocații axați pe *Dreptul muncii* au avut cel mai mult de lucru, **Andrei Albulescu** nominalizează efectuarea unui audit juridic în amanunt cu privire la securitatea și sănătatea în munca a unei mari companii de pe piața românească în domeniul furnizării de bunuri. Proiectul a fost un raport strict axat pe această latură specifică din cadrul *Dreptului muncii*, evaluarea pentru client a legislației care necesită implementare/conformare, a activităților în care salariații sunt expuși la anumite riscuri sau anumite substanțe periculoase și emiterea de recomandări pentru alinierea la cerințele legale și evitarea riscurilor de amendă/riscuri de sancționare penală în cazul producerii unor accidente de munca.

„Majoritatea dificultăților au venit din cauza lipsei prevederilor legale pentru anumite situații care pot apărea în practică, la care se adaugă interpretările neunitare ale instanțelor de judecată”, punctează Partenerul **Stratulat Albulescu**.

De asemenea, consultanții au asistat clienții în diverse situații legate de restructurarea activității. De exemplu, în ultima jumătate de an, au asistat una dintre filialele unei societăți de top de furnizare servicii în IT & E-Commerce cu privire la restructurarea și concedierea individuală pentru motiv de reorganizare a aproximativ jumătate din numărul total de salariați. Asistența a cuprins redactarea tuturor documentelor corporative pentru aprobarea acestei restructurări, „perierea” motivelor reorganizării, aplicarea criteriilor obiective pentru selecția personalului, în funcție de implicarea salariaților în proiectele care intrau sub sfera reorganizării, și stabilirea strategiei pentru menținerea/solicitarea încetării prin acord a contractelor încheiate cu salariați care se aflau în perioade protejate pentru concediu pentru creșterea copilului/concediu de maternitate. În plus, avocații au sfătuit clientul și cu privire la reducerea costurilor cu chiria, prin introducerea telemuncii pentru salariații care nu au fost afectați de reorganizare.

„Un alt caz special a fost acela al unui client de top din domeniul serviciilor care trebuie să restructureze o linie de business de aproximativ 500 de persoane. Cea mai mare provocare este însă menținerea unui număr foarte mare dintre salariații afectați de restructurare în cadrul companiei, pentru o perioadă mai mare de un an după momentul anunțului făcut cu privire la restructurare. Aici a trebuit să găsim soluții pentru motivarea salariaților să rămână în societate. Stabilirea bonusurilor de retenție și modul acordării lor au fost îndelung discutate împreună cu departamentul de HR și avocații interni ai grupului în cauză”, declară **Andrei Albulescu**.

Avocatul subliniază faptul că în cazul companiilor mari, în procesul de restructurare este de cele mai multe ori implicat un număr important de persoane. În această categorie intră directorul de resurse umane, avocatul in-house sau legal manager-ul și nu în ultimul rând, top management-ul companiei.

„Deciziile de fundamentare ale procesului de restructurare reprezintă baza întregii proceduri. De cele mai multe ori, în funcție de anvergura proiectului, avocații externi sunt cei care elaborează strategia, pașii de urmat și asigură coordonarea proiectului. Atât departamentul HR, cât și cel juridic din cadrul companiei aflate în proces de restructurare, joacă un rol important în desfășurarea procesului, participând la stabilirea strategiei împreună cu avocații externi sau facilitând accesul consultanților externi la informațiile și documentele necesare. Practic, aceștia acționează ca un liant între echipa de management a companiei și consultanții externi”, explică specialistul.

Avocații din cadrul Departamentului de *Dreptul muncii* oferă consultanța și în proiecte legate de concedierea membrilor din top management. De exemplu, în ultimul an, au fost implicați la „jumătatea drumului” unei proceduri de cercetare disciplinară prealabilă, inițiată deja de departamentul de HR al clientului, cu privire la cercetarea mai multor fapte grave savârșite de către un membru din echipa de management. „Faptele se pot încadra în zona dreptului penal, respectiv gestiune frauduloasă de fonduri, falsuri în contabilitate, etc). Am recomandat o încetare amiabilă a contractului, cât mai repede cu putință, întrucât existau anumite vicii procedurale (nerespectarea

calculului termenului de convocare la cercetarea disciplinara, neinserarea în convocator a tuturor faptelor pentru care urma sa se efectueze cercetarea, etc) care ar fi întors decizia de concediere. De asemenea, am pus accent pe îndepartarea urgenta a salariatului din postul sau și recuperarea prejudiciului prin mijloace amiabile”, arata **Andrei Albulescu**.

[LegiTeam: ZRVP recruteaza avocat definitiv pentru Litigii și Arbitraj. Aplica acum!](#)

Efectele GDPR pe piața muncii

Aplicarea noului regulament GDPR a avut un impact semnificativ și pe piața muncii. Încea de la începutul anului 2018, avocații **Stratulat Albulescu** au fost solicitați cu precădere pentru actualizarile procedurilor de monitorizare a salariaților, existența unei evaluări anterioare implementării unei proceduri de monitorizare fie a activităților zilnice pentru acordarea de bonusuri, fie a utilizării mijloacelor de calcul/bunurilor angajatorului (Privacy Impact Assessment) care sa arate care metoda de monitorizare este metoda cea mai puțin intruziva.

De asemenea, au fost foarte frecvente și solicitarile cu privire la actualizarea regulamentelor interne ale companiilor, inclusiv cu privire la protecția datelor cu caracter personal și stabilirea prin regulamentul intern a categoriilor de date cu caracter personal, a scopurilor în care este permisă/se face prelucrarea datelor cu caracter personal, atribuțiile salariaților care prelucreaza date cu caracter personal prin natura funcției acestora, dar și informarea salariaților despre posibile transferuri ale datelor lor personale în afara UE/SEE. Astfel, echipele mixte de *data privacy-employment* sunt extrem de importante, mai ales atunci când vine vorba despre regulamentele interne și procedurile de monitorizare ale salariaților.

Avocații au primit din partea unor firme straine solicitari privind posibilitatea numirii unor persoane în pozitii de top-management (directori), în baza unor contracte de management. Serviciile consultantilor au inclus analiza riscului de recalificare a relației și oferirea unor soluții pentru implementarea acestor variante de cooptare a unor specialiști români sau străini în vederea asigurării conformității cu prevederile legale în materie.

„Sfaturile acordate clienților noștri în acest caz au fost filtrate de consultantii de Drept fiscal cu care colaboram, pentru a ne asigura ca în final, clientul este conștient de posibile riscuri ce pot aparea din punct de vedere fiscal (recalificari ale unor relații independente în relații dependente/riscuri de sediu permanent etc). Astfel, redactarea documentelor și pregătirea contractelor de management/de munca s-a facut ținând cont de realitățile economice ale fiecarui caz”, menționeaza **Andrei Albulescu**.

Avocați și clienți

Firma **Statulat Albulescu** acorda asistența juridică și reprezentare atât unor companii de nivel internațional cu mii de salariați în România, cât și unor companii locale, de dimensiuni mai mici dar foarte dinamice. Clienții casei de avocatura sunt din diverse industrii precum IT, asigurari, agribusiness, științele vieții & sanatate, real estate, retail, sectorul financiar sau turism.

În funcție de amploarea mandatului, în dosarele de *Dreptul muncii* se implica și alți avocați din alte practici. De exemplu, în cazul unor transferuri de business se poate apela la echipa de Fuziuni & Achiziții. Atunci când exista riscuri de recalificare se apeleaza la consultantul extern pe probleme fiscale, iar atunci când trebuie pregatite contracte de management în strânsa legatura cu acordurile asociaților/acționarilor se apeleaza la echipa de

Corporate.

Echipa de *Dreptul muncii* din cadrul **Stratulat Albulescu** include în prezent un numar de patru avocați. **Andrei Albulescu** este coordonatorul practicii de *Dreptul muncii*, fiind susținut de **Anca Ulea** - Avocat Colaborator Coordonator.

Andrei Albulescu s-a alaturat societății înca din perioada de început a acesteia, coordonând Departamentul de *Dreptul muncii*. Andrei are o bogata experiența și aptitudini profesionale deosebite. Cu o practica de peste 15 ani în domeniul dreptului afacerilor, el ofera în mod curent consultanța juridica în legatura cu cele mai importante proiecte din domeniul *Dreptului muncii* din România. Are experiența substanțiala în negocierea, încheierea și implementarea contractelor colective de munca, a redactat regulamente și politici interne și a implementat procedurile necesare pentru încetarea contractelor de munca. De asemenea, Andrei a coordonat operațiuni de reorganizare și de concedieri colective. El s-a confruntat și a lucrat pentru a rezolva aproape orice tip de problema care ar putea fi întâlnita în domeniul Dreptului muncii, în România sau în UE.

Andrei este membru activ al *European Employment Lawyers Association – EELA*, participând la conferințele organizate de catre aceasta asociație în mod fregvent.

Conform directorului de specialitate *Legal 500*, ediția 2018, echipa de avocați **Stratulat Albulescu** condusa de **Andrei Albulescu** „ofera asistența juridica solida și pragmatica”.

Andrei Albulescu a fost laudat de clienții firmei, fiind recunoscut pentru receptivitatea sa, el “asigurându-se mereu de primirea celui mai înalt nivel de servicii de catre clienți”.

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