

Ce proiecte au avut pe masa de lucru avocații de Employment de la Stratulat Albulescu, firma poziționată de Legal 500 în Tier 2 pentru această practică. Nevoile clienților au crescut simțitor în pandemie, ceea ce a generat un volum mare de mandate



Ultimele luni au venit cu multe provocări pentru angajatori. Criza medicală a influențat activitatea firmelor, fiind afectate mai ales companiile din HoReCa, servicii, IT sau domeniul imobiliar. Acești jucători s-au confruntat cu provocările legate de păstrarea forței de muncă, inclusiv în baza măsurilor de sprijin oferite de guvern cu scopul atenuării efectelor pandemiei. „Pe parcursul acestor provocări am fost alături de clienți pas cu pas, ghidându-i în privința măsurilor disponibile, a flexibilității acestora precum și a consecințelor juridice ale implementării acestora – de la riscuri de acțiuni în instanță, riscuri ce țin de dreptul penal al muncii sau obligativitatea păstrării personalului pentru care se decide apelarea la măsurile de sprijin”, a declarat pentru ^{Biz}Lawyer [Andrei Albulescu](#), *Partner/Head of Employment în cadrul firmei Stratulat Albulescu & Asociații (SAA)*.

Echipa de *Dreptul muncii* a firmei de avocatură a lucrat intens în această perioadă, colaborând cu membrii departamentelor de HR din cadrul companiilor asistate.

Sprijinul experților din cadrul SAA a fost solicitat, începând cu starea de urgență și după aceea, pe parcursul stării de alertă, pentru a găsi soluții privind implementarea telemuncii într-un mod cât mai facil și pragmatic, pentru a evita un proces formalist excesiv și greu de implementat în condițiile în care salariații nu mai puteau fi prezenți pentru semnarea unor diverse documente și formalități. În această situație s-au aflat mai ales companiile din domeniul pharma, retail, servicii sau asigurări.

„În același timp, ne-am bucurat să putem asista alți clienți de-ai noștri, cu precădere din domeniul IT pentru structurarea unor planuri de retenție și motivare a personalului în contextul unor achiziții de business, pentru a păstra acei salariați valoroși în momentul integrării business-ului achiziționat în structura grupului. Planul de retenție conceput de avocații din echipa noastră de *Dreptul muncii* implica stabilirea unor criterii obiective de acordare a unor plăți salariale pentru atingerea unor borse precum și a condițiilor de performanță aferente. Redactarea planului se face de către avocații coordonatori din echipa noastră de *Dreptul muncii* împreună cu HR Manager-ul regional cât și cu echipa de HR din România”, subliniază **Andrei Albulescu**.

Partenerul SAA mai spune că, începând cu luna iunie, principalele mandate s-au axat pe implementarea măsurilor de sprijin pentru angajatori, și anume cele aprobate prin OUG 92 din 28 mai 2020 pentru instituirea unor măsuri active de sprijin destinate angajaților și angajatorilor. Anumiți clienți au optat pentru continuarea plății indemnizației de 75% din salariul de bază (așa numit în practică „șomaj tehnic”), în timp ce alte societăți au optat pentru reactivarea contractelor salariale și obținerea decontării unei părți din salariu de la stat.

„În condițiile actuale, în care există discuții cu privire la un al doilea val de epidemie, multe structuri din

management și-au asumat riscul pastrării salariaților până la finalul anului, în încercarea de a consolida eforturile depuse de peste ani de a crea o echipa de oameni eficienți și de a-i pastra în continuare, chiar în condiții de minima profitabilitate. Unii clienți din zona HoReCa au solicitat asistența și pentru a identifica posibilități de a folosi perioadele de timp de inactivitate a salariaților pentru a fi recuperată în lunile ce vin, când se aștepta o reluare a activității. Pe fondul măsurilor de susținere și motivare a pastrării forței de munca, adoptate în ultimele luni de către guvernanți, multe structuri de management (CEO, CF și CHRO) din organizații și diverse afaceri ne-au solicitat sprijinul pentru a modifica sau completa planuri de continuitate/de răspuns în vederea corelării și adaptării la cadrul legislativ foarte dinamic din aceasta perioadă, în care măsurile din starea de urgență/starea de alerta au fost actualizate sau reemise de către autorități din două în două săptămâni”, mai spune **Andrei Albulescu**.

Avocații axați pe practica de *Dreptul muncii* au consiliat clienții firmei și în legătura cu alinierea regulamentelor interne cu regulile de igiena, securitate și sănătate în munca.

Mai mult, pentru protecția salariaților, marea majoritate a firmelor a solicitat consilierea de către avocații SAA cu privire la implementarea telemuncii în mod unilateral, pe durata stării de alerta.

„Alt aspect cu privire la care am consiliat clienții noștri este noua reglementare instituită prin Legea 82/2020 în vigoare de la 21 iunie prin care au fost introduse amenzi foarte mari pentru fiecare salariat identificat ca prestând munca suplimentară. Aici a fost nevoie să asistăm îndeaproape cu cei din departamentul de resurse umane cu privire la implementarea corespunzătoare a metodelor de evidență a timpului de munca/solicitării de munca suplimentară, atât pentru salariații din birouri cât și pentru cei care lucrează în această perioadă prin telemunca. În același timp, pe lângă mandatele legate de implementarea măsurilor COVID-19, echipa noastră de *Dreptul muncii* a fost implicată în mai multe proiecte complexe de achiziții începute în prima parte a anului și coordonate de echipa noastră de fuziuni și achiziții, componenta de audit asupra relațiilor de munca și management a fost una importantă. De asemenea, avocații noștri de *Dreptul muncii* au fost implicați în procesul de implementare a măsurilor recomandate a fi aplicate preliminar”, mai menționează **Andrei Albulescu**.

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

Proiecte semnificative pentru echipa de *Dreptul muncii*

Dintre proiectele importante în care echipa de *Dreptul muncii* s-a implicat, se detașează cel privind asistarea GapMinder Venture Partners în legătura cu runda de finanțare de tip Seria A de șapte milioane de dolari a startup-ului românesc de cybersecurity, TypingDNA. Echipa de *Dreptul muncii* a realizat auditul juridic cu privire la aspectele ce țin de aspectele de *Dreptul muncii*, însă și cu privire la relațiile cu echipa de management sau diverși

colaboratori ai societății finanțate. Din echipa coordonată de **Andrei Albulescu**, au făcut parte **Anca Ulea** și **Bogdan Florea**.

De asemenea, avocații au fost implicați și în proiectul privind asistarea cu privire la aspectele de drept românesc companiei Glory Global Solutions (International) Ltd, o filială deținută în întregime de Glory Ltd, cu privire la investiția sa în Acrelec Group SAS, lider în soluții tehnologice adresate restaurantelor cu servire rapidă și industriei de retail. Echipa de Dreptul muncii din cadrul Stratulat Albulescu a asistat cu privire la relațiile de management, salariați cheie și conformitatea cu privire la aspecte ce țin de securitatea și sănătatea salariaților, politici aplicabile salariaților, planuri de pensii, dar și analiza cu privire la posibile efecte ale Brexit-ului cu privire la salariații societății ținta din România. **Andrei Albulescu** a coordonat echipa din care au făcut parte și **Anca Ulea** și **Bogdan Florea**.

Alt proiect interesant a fost legat de asistența unei societăți cunoscute din domeniul serviciilor de curierat pentru încetarea contractului de muncă a directorului general. Avocații **Stratulat Albulescu** au asistat inclusiv cu privire la stabilirea unei strategii precum și cu privire la adaptarea și implementarea unor concepte mai degrabă specifice dreptului anglo-saxon, cu privire la stabilirea unei scheme de compensație care să acopere bonusurile la care salariatul ar fi fost îndreptățit, dar și legat de identificarea unor clauze necesare pentru protecția business-ului ce trebuiau găsite cu managerul în cauza pre-încetare.

Profesioniștii SAA au fost implicați și în etape pre-litigioase ale unor dispute din sfera relațiilor de muncă, în negocierea unor tranzacții de stingere a unor litigii de dreptul muncii aflate deja pe rolul unor instanțe.

În paralel, toată echipa a fost implicată în urmărirea în timp real a actelor normative emise de către legiuitor unele fiind publicate în Monitorul Oficial inclusiv peste week-end, sau de multe ori vineri târziu. Casa de avocatură le-a trimis clienților informații prompte cu privire la interpretarea și implementarea măsurilor COVID-19. Totodată, avocații au redactat în mod constant articole cu privire la măsurile COVID-19 din prisma angajatorilor pe care le-au publicat și pe website-ul firmei **Stratulat Albulescu**, în secțiunea dedicată COVID-19.

Anumite companii au fost nevoite să ia măsuri mai drastice ca urmare a efectelor epidemiei COVID-19, inclusiv restructurarea activității și încetarea unor contracte de muncă. În acest proces, firma de avocatură a asistat clienții pe parcursul pregătirii și implementării procesului de restructurare, a negocierii unor pachete compensatorii sau de susținere a angajaților în perioada aceasta dificilă.

Anca Ulea, *Managing Associate Stratulat Albulescu*, menționează faptul că proiectele echipei de consultanță în Dreptul muncii au fost axate, în decursul lunii iunie, în zona de implementare a deciziilor de suspendare a activităților societăților și, respectiv, a contractelor individuale de muncă ale salariaților implicați în activitatea redusă, sau întreruptă pe fondul crizei medicale. „Astfel, toți avocații echipei au coordonat procesele cu managerii de HR din companii de retail, servicii sau HoReCa cu privire la suspendarea etapizată a activității și păstrarea acelor salariați necesari pentru un minim de prezență a companiilor în această perioadă, în special în cazul vânzării online și serviciilor care ofereau asistența clienților. Companiile asistate de avocații noștri sunt companii de talie mare, cu peste 500 de salariați, iar provocarea a început cu redactarea documentelor corporative, a deciziilor colective de suspendare a contractelor de muncă, a deciziilor de reactivare a contractelor de muncă și coordonarea întregului proces de comunicare a deciziilor către salariați, dar și în Registrul general de evidență a salariaților”, subliniază **Anca Ulea**.

„Pe de altă parte avem în continuare și proiecte care ne ajută să rămânem optimiști cu privire la perspectivele pieței pe termen mediu, cel puțin. Avem astfel clienți pe care îi asistăm cu privire la stabilirea strategiilor de reținere a forței de muncă și pentru evitarea concedierilor”, adaugă **Andrei Albulescu**.

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

Amintiri din perioada de lockdown

Avocații firmei s-au adaptat repede noilor condiții de lucru, astfel încât în perioada de lockdown munca lor nu a fost afectată. „În contextul înmulțirii cazurilor de infectare cu COVID-19 și având în vedere măsurile și recomandările emise de autoritățile din România, membrii echipei SAA (implicit și avocații din cadrul departamentului de *Dreptul Muncii*) au fost încurajați să lucreze de acasă (work from home). În măsura în care au existat întâlniri stabilite deja cu clienți sau cu colaboratorii, recomandarea SAA a fost ca toți membrii echipei să încerce, pe cât posibil, să țină aceste întâlniri prin intermediul mijloacelor electronice (Skype, teleconferințe, conferințe telefonice etc). Am avut un contact strâns atât cu acționarii, cât și cu managementul clienților noștri pentru a-i putea ajuta să ia cele mai potrivite decizii în timp util, în funcție de măsurile adoptate de autoritățile implicate. Astfel, pe tot parcursul perioadei de lockdown/izolare, avocații implicați în proiecte de *Dreptul Muncii* au fost pregătiți și au acordat asistența juridică clienților (volumul de muncă fiind unul chiar semnificativ mai mare față de perioada pre-lockdown), legătura cu clienții fiind ținută prin intermediul mijloacelor electronice (telefon, e-mail, video conferința organizate prin platforme de tip Webex, Zoom, etc.). În plus, avocații noștri dedicați au monitorizat și monitorizează continuu impactul juridic al COVID-19 și efectele sale asupra unei game variate de piețe și industrii. Întrucât COVID-19 a avut și încă mai are un impact major asupra relațiilor de muncă și nu numai, avocații noștri sunt pregătiți să acorde asistența juridică clienților atât cu privire la implicațiile comerciale, cât și cu privire la toate implicațiile juridice ale pandemiei”, precizează **Anca Ulea**.

De altfel, la nivelul SAA, printre ariile de practică cel mai puțin afectate în urma declanșării pandemiei COVID-19 se numără și departamentul de *Dreptul Muncii* (alături de cel de *Drept Imobiliar, Proprietate Intelectuală și Tehnologie*).

„Având în vedere răspândirea rapidă a virusului COVID-19 în România și restricțiile impuse de autorități pentru combaterea acestei epidemii, în perioada de criză medicală membrii echipei SAA au acordat asistența juridică clienților preponderent cu privire la impactul acestei pandemii asupra business-urilor acestora. Dacă ne referim în mod particular la aria de practică *Dreptul Muncii* și având în vedere contextul actual, angajatorii au fost puși în fața unor decizii de business care pot avea/au avut un impact direct asupra salariilor acestora. Printre aspectele cu privire la care colegii noștri din departamentul de *Dreptul Muncii* au acordat asistența juridică în ultima perioadă, se numără: șomajul tehnic, telemunca, invocarea clauzei de Forță Majoră de către angajatori; reorganizarea activității în cadrul anumitor companii și concedieri. În plus, pe lângă asistența juridică acordată clienților SAA, firma noastră de avocatură a acordat în ultimele luni asistența juridică pro bono tuturor start-up-urilor, dar și persoanelor fizice care ne-au solicitat asistența cu privire la aspectele juridice generate de sau în legătura cu pandemia COVID-19, oferindu-le acestora tot sprijinul necesar în această perioadă dificilă”, subliniază **Andrei Albulescu**.

Avocații au fost atenți la nevoile clienților

Noile condiții generate de criza medicală au determinat companiile să solicite sprijinul consultaților pentru identificarea celor mai bune modalități de lucru în noul context.

Avocații **Stratulat Albulescu** au redactat documentele necesare pentru adaptarea relației de muncă la pandemie prin cercetarea realităților din cadrul fiecărei companii (ex. necesitatea concedierilor sau nu, sau identificarea unor măsuri mai puțin drastice cum ar fi programarea concediilor de comun acord cu salariații/ reducerea salariilor de comun acord, etc), corelate cu situația economico-financiară a fiecărei companii și cu departamentele cheie care

trebuiau neaparat conservate pentru identificarea unui plan de continuitate pe durata pandemiei.

„Soluțiile juridice adaptate la situația fiecărei afaceri la care am lucrat îndeaproape cu toți clienții au fost în sensul identificării unor măsuri de reducere a costurilor cu salariile, menținerea salariaților în departamente cheie (programare software, HR, online marketing, asistența clienți) în prima fază pentru a se încerca evitarea concedierilor. Astfel, opțiunile au fost orientate către: identificarea modalităților de organizare a salariaților: telemunca, part-time, reducerea programului de la 5 la 4 zile/săptămâna; implementarea cu atenție a deciziilor corporate și a deciziilor de suspendare ale contractelor de muncă ale salariaților implicați în activitatea suspendată (așa-numitul „șomaj tehnic”), cu plata unei indemnizații de 75% din salariul de bază, măsura cea mai severă atât pentru un business, cât și pentru personal: concedierea pe motiv de desființare de post (reorganizare de activitate). Acolo unde companiile au avut un număr mare de salariați, am sfătuit clienții să opteze pentru comunicări de decizii de suspendare contracte în mod colectiv și prin mijloace mai practice (e-mail, dacă în principal, părțile comunicau în mod obișnuit în acest fel, aceasta modalitate a fost cea mai utilizată). Aspectul cheie în cazul unor procese de concediere a fost de multe ori modul de selecție a unor salariați care ocupă același tip de post, în special atunci când trebuie desființate doar o parte din posturi. Criteriile de departajare din contractul colectiv sau în lipsa acestuia, din regulamentul intern, joacă un rol important în procesul de reorganizare. Însă nu întotdeauna, astfel de criterii au fost agreate în prealabil în cadrul documentelor amintite”, explică **Anca Ulea**.

„Totodată, am asistat clienții noștri companii din domeniile pharma, dezvoltare imobiliară, servicii sau HoReCa cu privire la instruirea specifică pe linie de securitate și sănătate în muncă pentru alinierea la cerințele legale recente privind măsurile obligatorii de protecție și de securitate în muncă, atât pentru salariați, în caz de telemuncă, cât și în caz de muncă de la birou, dar și pentru vizitatori sau colaboratorii societăților, valabile pe durata stării de alertă pentru protecția împotriva COVID-19. Alta recomandare importantă pentru clienți a venit prin prisma diferențierii perioadei de șomaj tehnic de cea privind activitatea prestată de către salariați, aceste două perioade nefiind posibil să se intersecteze, în caz contrar existând riscul de amenzi sau de răspundere penală. Ele pot funcționa doar alternativ, și este un aspect des sesizat și de către Ministrul Muncii, dar și de către clienții noștri care ne-au cerut părerea foarte des pe acest subiect,” adaugă **Andrei Albușescu**.

Pe lângă procesele privind implementarea măsurilor de sprijin a angajatorilor, adaptarea la noile condiții de lucru în contextul pandemiei, avocații au observat o ușoară creștere a solicitărilor clienților SAA de a-i asista cu privire la încetarea unor contracte de muncă, fie ca discutăm de procese de restructurare sau concedieri individuale, ori încetarea relației de muncă de comun acord. „Este posibil ca efectul de conservare al business-urilor să se întrevadă în toamna aceasta, însă deocamdată este prematur să ne pronunțăm”, punctează Partenerul **Stratulat Albușescu**.

Avocatul amintește faptul că, de la începutul stării de urgență și până în prezent, solicitările clienților s-au axat în jurul posibilităților de păstrare a forței de muncă, prin apelarea la șomaj tehnic, decontarea acestuia de către stat, în limitele prevăzute de lege, și acordarea de zile libere în avans în contul orelor suplimentare ce se vor presta de către salariați în următoarele 12 luni.

De asemenea, echipa de *Dreptul muncii* a oferit asistența în diverse ocazii cu privire la selecția personalului care urma să fie concediat, aplicarea criteriilor de selecție la concediere și alternative la concedierile colective ce vizează salariații alocați activităților care au fost suspendate pe perioada stării de urgență, respectiv planuri voluntare de încetare a contractelor de muncă, integrate în procedura de concediere colectivă, cu acordarea unor plăți compensatorii.

„Recent am început un proiect de reorganizare care este în curs și implică desființarea unui departament întreg și a câtorva posturi ocupate de alți salariați, din cauza încetării unui contract de prestări servicii în domeniul E-marketing. Am participat la redactarea documentelor corporative necesare, am stabilit strategia cu clientul și am redactat scrisorile de preaviz pentru salariați. În dosarele de restructurare pe care le-am gestionat încă de la

începutul procesului, nu am avut situații în care deciziile au fost contestate în instanța. De regula, litigiile de munca pe care le gestionăm, au fost inițiate sau au avut ca obiect decizii emise înainte de a fi noi implicați sau mandatați în aceste proiecte. Am fost implicați recent cu privire la încetarea contractului unui membru din echipa de middle management. Motivele au fost legate de lipsa de adaptare a salariatului respectiv la cerințele clientului nostru, lipsa de reacție sau anumite tensiuni create cu top-managementul. Diferențele au venit se pare din cauza unei perioade îndelungate petrecute de către acel salariat într-o cultura organizațională complet diferită de cea a clientului nostru, care este mai dinamică și are parte de un management modern și open-minded. Deși s-a încercat păstrarea salariatului, prin modificarea organigramei astfel încât salariatul să rămână pe post, și aceasta mutare ar fi putut genera riscuri și probleme de natură operațională deoarece s-ar fi modificat indirect atribuțiile salariatului”, completează **Anca Ulea**.

Cele mai importante schimbări legislative

După decretarea stării de urgență au existat o sumedenie de modificări ale legislației muncii, cu efecte asupra conservării afacerilor și menținerii forței de muncă, în condiții de minimă profitabilitate.

În această categorie intra OUG 30 din 21 martie (OUG 30), prin care legiuitorul stabilea indemnizațiile de șomaj tehnic decontate de stat, și care, prevedea: cerința obținerii de către angajatori a certificatului de urgență emis de Ministerul Economiei și cataloga ca fiind îndreptați la decontarea indemnizației de 75% din salariul de baza pe durata suspendării contractului de muncă doar angajatorii care reduc activitatea ca urmare a efectelor epidemiei COVID-19 și nu au capacitatea financiară de a achita plata tuturor salariilor angajaților lor (au înregistrat o scădere a încasărilor cu cel puțin 25% față de lunile ianuarie-februarie).

La scurt timp, a fost adoptată OUG 32 din 30 martie (OUG 32), care a eliminat limitările la cele două categorii de angajatori stabilite prin forma inițială a OUG 30/2020, respectiv societăți direct afectate de măsurile autorităților și societăți care au înregistrat o scădere a încasărilor cu cel puțin 25% față de lunile ianuarie-februarie.

Prin OUG 32/2020 au fost aduse clarificări cu privire la cuantumul indemnizației. Astfel, pe durata stării de urgență, angajatorii aflați în situația întreruperii/reducerii temporare a activității, pot acorda diferența dintre cuantumul indemnizației platite de stat și 75% din salariul de baza corespunzător locului de muncă ocupat dacă bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite. Prin urmare, acordarea diferenței de până la 75% din salariu nu a fost obligatorie pentru angajatori. Deși cuantumul indemnizației decontate de stat nu acoperea de multe ori 75% din salariul de baza brut, multe companii pentru a ține salariații și pentru a consolida relația de încredere au decis să acorde diferența dintre indemnizația suportată de stat și cuantumul minim prevăzut de Codul Muncii, deși nu erau obligați.

Pe perioada stării de alertă, a fost aprobată OUG 92 din 28 mai 2020 care prevede trei tipuri de măsuri de sprijin pentru angajatori în această perioadă: decontarea, pe o perioadă de trei luni, a unei părți din salariu, până la 2,253 lei pentru salariații care au fost în șomaj tehnic, cel puțin 15 zile pe perioada stării de urgență/alertă, sub condiția păstrării acelor salariați până la 31.12.2020, cu anumite excepții; decontarea indemnizațiilor pentru șomaj tehnic conform OUG 30/2020 a fost prelungită de la data de 1 iunie 2020, pentru toate domeniile de activitate până la ridicarea restricțiilor instituite de autoritățile relevante; angajatorii care angajează în perioada 1 iunie – 31 decembrie, șomeri pe perioadă nedeterminată, cu norma întreaga, în vârstă de peste 50 de ani care au fost concediați sau persoane cu vârsta cuprinsă între 16 și 29 de ani înregistrați ca șomeri în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, beneficiază de plata lunară a 50% din salariul angajatului, dar nu mai mult de 2.500 lei. Acest beneficiu este acordat sub condiția menținerii raporturilor de muncă pentru o perioadă de încă 12 luni.

În aceeași categorie intra și Legea 82/2020 din 21 iunie, prin care au fost introduse amenzi cuprinse între de la 1.500 lei la 3.000 lei pentru fiecare persoana identificata ca prestând munca suplimentara.

„Cu siguranța și aspectele ce țin de securitatea și sanatatea în munca a salariaților în contextul COVID-19 nu trebuie ignorate, ci aplicate meticulos de catre toți angajatorii, în special având în vedere ca poate exista un risc de raspundere penala daca prin neluarea masurilor ce țin de securitatea și sanatatea salariaților, se produce un accident de munca sau o îmbolnavire profesionala. Telemunca poate fi implementata și unilateral de catre societati, însa documentul prin care se implementeaza aceasta modalitate de organizare a muncii trebuie sa conțină toate elementele cerute de legea privind telemunca. Totodata, aceasta modalitate de organizare a muncii trebuie înregistrata și în Revisal. Punctul cheie atunci când vine vorba de restructurari de personal este fundamentarea procesului din punct de vedere economic. Aceste masuri trebuie bine analizate de catre factorii de decizie și abordate cu prudența. De asemenea, în momentul selecției personalului afectat este important sa se țina seama de anumite criterii și reguli în materie. Existența unor evaluari profesionale la zi, efectuate corect și complet, potrivit unei proceduri de evaluare profesionala și a unor criterii de evaluare profesionala clare, obiective și adaptate specificului activității și funcțiilor ocupate de catre salariații vizați de concedieri sunt aspecte care trebuie tratate cu mare atenție”, subliniaza Anca Ulea

O echipa tânara și dinamica, evidențiată de *Legal 500*

Echipa de Employment din cadrul SAA este alcatuita din cinci membri. Echipa este coordonata de **Andrei Albulescu** (*Partner/Head of Employment*), fiind asistat de **Anca Ulea** (*Managing Associate*).

Cu o experiența de peste 15 ani în domeniu, **Andrei Albulescu** ofera în mod curent asistența juridica în legatura cu cele mai importante cazuri/aspecte de Dreptul muncii din România. Are experiența substanțiala în negocierea, încheierea și implementarea contractelor colective de munca și a contractelor încheiate pentru poziții de top-management. Andrei este, de asemenea, implicat în mod constat în pregatirea unor politici de motivare și retenție de personal, inclusiv stock option plans, redactarea sau revizuirea regulamentelor și politicilor interne.

Andrei are o experiența deosebita în stabilirea unor strategii și implementarea unor procese pentru restructurarea, redistribuirea și/sau optimizarea forței de munca din diverse sectoare și industrii.

Sumarizând, Andrei s-a confruntat și a lucrat pentru a rezolva aproape orice tip de problema care ar putea fi întâlnita în domeniul Dreptului muncii, atât în România, cât și în UE.

Directorul de specialitate Legal 500 l-a inclus pe Andrei în topul avocaților specializați în *Dreptul muncii* din România și îl descrie ca fiind „*mereu receptiv*”, afirmând totodata ca este un lider care „*se asigura mereu ca toți clienții primesc servicii juridice la cel mai înalt nivel*” (2019). Ediția 2020 a directorului de specialitate precizeaza ca Andrei este „*pilonul principal al practicii de Dreptul muncii*”, descriindu-l drept „*receptiv și orientat spre afaceri. Andrei însumeaza cu adevarat calitațile esențiale ale unui avocat (internațional) de afaceri bun*”. Andrei este membru activ al *European Employment Lawyers Association – EELA*, iar din anul 2019, face parte din *Global Leaders Employment Forum* în calitate de reprezentant exclusiv pentru România.

Anca Ulea este avocat senior în aria consultanței juridice cu peste 12 ani de experiența remarcabila în domeniul Dreptului muncii. Anca acorda asistența juridica clienților cu privire la redactarea și implementarea contractelor individuale de munca, încetarea contractelor individuale de munca ale membrilor organelor de conducere ale societăților, precum și cercetarea disciplinara a acestora, procedura de transfer a angajatilor conform prevederilor TUPE, negocieri cu sindicatele, strategii de control cu privire la greva salariaților, redactarea și negocierea contractelor colective de munca, implementarea și revizuirea schemelor de remunerare a performanțelor și a politicilor de evaluare profesionala, precum și asistența cu privire la soluționarea conflictelor de munca cu

sindicatelor.

De asemenea, Anca a asistat unele dintre cele mai importante companii naționale și internaționale în pregătirea și punerea în aplicare a regulamentelor interne, a codurilor etice, precum și în implementarea standardelor legale de sănătate și securitate în munca.

Directorul de specialitate Legal 500 (Ediția 2020) a inclus-o pe Anca în topul avocaților specializați în *Dreptul muncii* din România, afirmând despre ea ca „*oferă asistența juridică solidă, robustă și pragmatică, ajutând clienții să înțeleagă ceea ce, la prima vedere, poate părea a fi un sistem juridic complex și birocratic*”.

Bogdan Florea este *Associate* în cadrul departamentului de *Dreptul Muncii*. Bogdan acordă asistența juridică clienților cu privire la numeroase aspecte de *Dreptul muncii* importante, atât din România, cât și din străinătate. El este un avocat experimentat, care se ocupă de regula cu redactarea diverselor tipuri de documente juridice: contracte individuale de muncă, acte adiționale, regulamente interne, politici interne, decizii de încetare etc.

De asemenea, Bogdan a fost implicat și în proiecte complexe și sensibile de *Dreptul muncii*, precum concedieri pe motive disciplinare, restructurări, proceduri de desființare de posturi.

În luna aprilie 2020, publicația britanică Legal 500 a făcut publice clasamentele celor mai bune case de avocatură din Europa, Orientul Mijlociu și Africa (EMEA), incluzând peste 2.700 de firme din 88 de țări, iar *echipa de Dreptul Muncii din cadrul SAA a fost plasată în Tier 2*. Stratulat Albulescu a fost astfel reconfirmată în vârful clasamentului firmelor de avocatură din România, clienții afirmând despre echipa de *Dreptul Muncii* ca „*este un partener de încredere în domeniul avocaturii de business din România și foarte apreciat pentru asistența juridică oferită. Nu numai că ne asistă cu privire la aspecte juridice complexe din domeniul HR (într-un context internațional), dar, de asemenea, face absolut tot ce le sta în putință să ne ajute, devenind astfel un adevărat partener*”.

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