

Tendențele ultimelor luni pe piața muncii, analizate de avocații firmei Bancila, Diaconu și Asociații. De vorba cu Anca Atanasiu (Managing Associate), despre marile provocari ale anului și mandatele primite de echipa de Dreptul muncii, pe care o coordoneaza. Volumul, diversitatea și complexitatea proiectelor au crescut continuu



Ca urmare a relaxării restricțiilor impuse de pandemia de COVID 19 și, ulterior, a ridicării stării de alertă, avocații specializați în Dreptul Muncii au primit în lucru proiecte dintre cele mai diverse, concentrate, în principal, pe zona de flexibilizare a relațiilor de muncă. Noile condiții existente pe piața muncii obliga angajatorii să-și schimbe strategia de personal și să îmbrățișeze ideea de flexibilitate. Tot mai multe companii iau în calcul asigurarea unui echilibru între viața personală și cea profesională prin acordarea posibilității angajaților de a își alege locul din care lucrează. De asemenea, se are în vedere îmbunătățirea randamentului și a eficienței angajaților prin introducerea de programe de lucru comprimate sau prin creșterea mobilității forței de muncă disponibile în cadrul organizațiilor mari și a multinaționalelor prin reintroducerea programelor de detașare transnațională.

„În majoritatea cazurilor, proiectele în care suntem implicați au, pe lângă componenta juridică care vizează asigurarea conformității cu legislația muncii, și o componentă de strategie și management al resurselor umane, precum și o latură fiscală. În aceste cazuri, proiectele sunt derulate de echipe multidisciplinare formate din avocați, consultanți fiscali și consultanți de business”, a declarat pentru ^{Biz}Lawyer [Anca Atanasiu](#), Managing Associate Bancila, Diaconu și Asociații.

Odata cu încetarea stării de alertă s-a înregistrat o efervescență destul de mare și în zona relațiilor colective de muncă. „Contractele colective de muncă care au fost prelungite prin efectul legii pe perioada stării de urgență și apoi a celei de alertă expira în termen de 90 de zile de la data încetării stării de alertă. Astfel, până în luna iunie 2022, în situațiile în care contractele colective de muncă au fost prelungite în această manieră, angajatorii vor trebui să inițieze negocieri cu partenerii sociali pentru încheierea unor noi contracte. Negocierile trebuiau inițiate până cel târziu la sfârșitul lunii aprilie”, explică avocatul.

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

De asemenea, în ceea ce privește prestarea muncii în regim de telemunca, încetarea stării de alertă atrage după sine și necesitatea ca angajatorii să își revizuiască și, după caz, să își adapteze documentația de telemunca. **Anca Atanasiu** atrage atenția că pot exista situații în care angajatorii au dispus munca în regim de telemunca prin decizie unilaterală, caz în care, odată cu încetarea stării de alertă, încetează și efectele acestor decizii, angajații având obligația să revină la locul de muncă stabilit prin contractul individual de muncă.

„În ultima jumătate de an am asistat la o creștere a volumului de mandate care vizează identificarea și implementarea de măsuri de flexibilizare și eficientizare a muncii. Am observat că, în multe situații, prioritățile pentru companii în ce privește strategiile de personal sunt influențate de tendințele din piața muncii. Numeroase studii de piață au arătat că posibilitatea de a accesa programe de lucru flexibile, munca hibridă precum și deschiderea angajatorilor către alte forme de colaborare, pot fi elemente decisive în alegerea unui nou loc de muncă sau continuarea muncii la același angajator”, mai spune *expertul Bancila, Diaconu și Asociații*.

În această perioadă, angajatorii sunt în continuare interesați de accesarea ajutoarelor financiare din partea statului, deși în momentul de față sunt puține situații în care statul român mai acordă sprijin de acest fel. Una dintre aceste situații o reprezintă posibilitatea ca angajatorii să solicite indemnizația de șomaj tehnic acolo unde activitatea lor a fost afectată de conflictul din Ucraina.

Anca Atanasiu mai arată că, în curând, companiile ar putea, de asemenea, beneficia de sprijin financiar și atunci când se confruntă cu situații de criză. „Un proiect de lege aflat în prezent în dezbatere la Senat prevede posibilitatea reducerii timpului de muncă a salariaților cu cel mult 80% din durata de muncă și reducerea corespunzătoare a salariului, dacă activitatea este redusă semnificativ ca urmare a existenței unor situații de criză. Situațiile de criză ar urma să fie declarate de autorități printr-o procedură reglementată”, argumentează avocatul.

Tendențele din piața muncii

Pe fondul acestor schimbări produse în ultimii ani, este evident că tendința identificată în ultimele luni pe piața muncii se îndreaptă spre programele de muncă flexibile, angajații nemaifiind atrași de munca la birou după experimentarea muncii de acasă pe perioada pandemiei.

„Alternativ, există un interes mai ridicat pentru revenirea la birou, însă nu în spațiile convenționale, ci în medii de lucru de tip co-working sau într-un mediu mai relaxat, care să favorizeze creativitatea și să îmbunătățească comunicarea și transferul de know-how în cadrul echipelor de proiect. În timp ce unele companii au alocat deja în bugetele de investiții resursele financiare necesare pentru regândirea spațiilor de birouri tradiționale, altele sunt încă în faza de studiu de fezabilitate a acestor noi modele de lucru pentru a vedea dacă ele sunt compatibile cu specificul muncii”, menționează **Anca Atanasiu**.

Avocatul atrage atenția că anul în curs vine cu noi provocări determinate de schimbările legislative preconizate a avea loc în următoarele luni cu privire la avertizorii de integritate. „Aici ne referim la proiectul de lege care transpune directiva europeană privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii și care se află momentan la Senat. Acest act normativ instituie noi obligații pentru companii în materia persoanelor care raportează încălcări ale legii, despre care au aflat într-un context profesional. Societățile care au peste 50 de angajați și societățile care activează în anumite domenii, indiferent de numărul de salariați, vor fi obligate să instituie canale interne de raportare a încălcărilor legii și să implementeze proceduri de raportare internă, proceduri

care vor trebui sa respecte o serie de exigențe specifice impuse de lege”, arata *specialistul Bancila, Diaconu și Asociații*.

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

-

Anca Atanasiu considera ca noile reglementari vor avea impact atât pe segmentul de resurse umane, companiile având obligația de a armoniza documentația de HR existenta, cât și pe cea privind prelucrarea datelor cu caracter personal în contextul derulării investigațiilor ca urmare a sesizarilor formulate de avertizori. „În cel din urma caz, companiile vor fi nevoite sa se asigure ca procedurile de raportare respecta principiul legalității și transparenței prelucrării datelor, sunt limitate cu privire la scopurile în care datele personale sunt utilizate și ulterior stocate, și, nu în ultimul rând, sa implementeze masuri tehnice și organizatorice care sa asigure confidențialitatea și securitatea datelor colectate”, nuanțeaza avocatul.

Marile provocari ale anului

Anca Atanasiu este de parere ca anul acesta vine cu o serie de noi provocari și proiecte interesante.

Se poate vedea ca se menține trendul de flexibilizare a relațiilor de munca, companiile fiind în continuare interesate de soluții pentru a asigura echilibrul între viața personala și cea profesionala a angajaților.

De asemenea, în anumite domenii de activitate, cum ar fi domeniul IT, se observa ca angajatorii sunt din ce în ce mai dispuși sa renunțe la raporturile de munca tradiționale caracterizate prin subordonare și dependența față de angajator și sa externalizeze anumite activități catre prestatori de servicii. „Din nou, piața a fost cea care a generat aceasta tendință, profesioniștii din domeniul IT fiind în principal interesați de o mai mare flexibilitate, atât în organizarea timpului de lucru și a locului din care este prestata activitatea, cât și în alegerea proiectelor și colaboratorilor”, arata **Anca Atanasiu**.

Numeroși clienți le solicita avocaților sa analizeze daca, pentru anumite tipuri de proiecte sau activități, pot colabora cu terți contractanți, societăți sau persoane fizice autorizate, în detrimentul angajatorilor directe.

„Consideram ca astfel de structuri prezinta o serie de provocari inerente, atât din perspectiva legislației muncii, cât și din perspectiva fiscala, ce decurg din riscul de recalificare a relației de colaborare ca fiind, în fapt, o relație dependentă. Pentru astfel de mandate, lucram în echipe multidisciplinare în care implicam avocați și consultanți fiscali și analizam cu atenție daca noile structuri de colaborare prezinta riscuri juridice și fiscale prin raportare la modelul de business sau obiectul de activitate. Detașările (inclusiv cele transnaționale) au redevenit de interes pentru clienții noștri dupa o perioada de aproximativ doi ani în care, în contextul pandemic, numarul acestora s-a redus semnificativ. Recent, legislația privind detașările transnaționale a fost modificata prin adaugarea unor clarificari mult așteptate în domeniul transportului rutier internațional. Astfel, șoferii care desfașoara transport internațional de marfuri sau persoane pot fi considerați detașați în anumite situații, angajatorii fiind obligați ca, pe perioada detașării, sa le asigure acestora cel puțin remunerația minima aplicabila în statul gazda. Aceste schimbari legislative, precum și noua amnistie fiscala cu privire la diurnele acordate pe perioada detașărilor în afara țării au determinat necesitatea reconsiderării de catre companii a structurilor de remunerare a șoferilor precum și

conceperea unor proceduri de lucru interne de identificare a perioadelor de detaşare şi de raportare a acestora”, detaliaza **Anca Atanasiu**.

Proiecte diverse şi complexe

În ultimul an, echipa de *Dreptul Muncii* a avut în lucru proiecte diverse, dar şi complexe. Mandatele cheie au vizat, în special, zona de restructurari, reorganizari post fuziune, transferuri de business, precum şi asistenţa în contextul renegocierii contractelor colective de munca.

În majoritatea cazurilor, proiectele au fost derulate de echipe multidisciplinare formate din avocaţi, consultanţi fiscali şi consultanţi de business. „O foarte buna organizare, comunicarea permanenta între echipele de proiect şi înţelegerea şi însuşirea rolurilor sunt esenţiale pentru un proiect de succes”, considera **Anca Atanasiu**.

Avocatul menţioneaza ca unul dintre cele mai provocatoare mandate a fost acela în care echipa a acordat asistenţa juridica în cadrul unui proiect de reorganizare post fuziune, asistenţa care a vizat atât faza de concepţie (conceperea unei noi organigrame a forţei de munca în scopul eficientizării echipelor de lucru şi a simplificării execuţiei), cât şi etapa de implementare şi operaţionalizare a transformării organizatorice. „Complexitatea proiectului a fost data de specificul sectorului de activitate al clientului, de problemele particulare care au decurs din necesitatea de a stabili o organizare a forţei de munca noua şi eficienta, dar şi de prezenţa puternica a partenerilor sociali din cadrul organizaţiei”, explica specialistul.

De asemenea, echipa de *Dreptul muncii* gestioneaza frecvent proiecte de asistenţa juridica în contextul restructurarilor urmate de concedieri. Avocaţii sunt de parere ca este esenţial pentru clienţii **Bancila, Diaconu şi Asociaţii** sa înţeleaga riscurile şi implicaţiile pe care concedierile individuale sau colective le pot avea într-un proces de restructurare, precum şi importanţa pe care o deţine documentaţia de concediere pentru a evita riscul anularii acestora în instanţa pe motive de nelegalitate.

„De regula, clienţii pe care îi asistam nu au în vedere luarea unor masuri radicale, cum ar fi reducerea drastica a numarului de personal sau încetarea activitaţii. În multe cazuri am observat ca exista deschidere din partea companiilor în a explora alternativele la concediere, cum ar fi conceperea unor planuri de plecari voluntare prin care angajaţii care înceteaza relaţiile de munca din proprie iniţiativa sau prin acord, beneficiaza de compensaţii mai avantajoase decât în cazul concedierilor. Din experienţa noastra, sunt puţine cazurile în care concedierile dispuse ca urmare a restructurarilor evolueaza în situaţii litigioase. Unul dintre scopurile asistenţei juridice oferita clienţilor noştri în etapele premergatoare restructurării este tocmai acela de a identifica şi, pe cât posibil, elimina riscurile unui potenţial litigiu între angajat şi angajator. Astfel, în cadrul asistenţei oferite, ne asiguram ca noua structura organizatorica a societăţii respecta exigenţele legii, iar riscurile legate de apariţia unui potenţial litigiu sunt reduse la minim. În cazul în care exista neînţelegeri sau plângeri din partea angajaţilor, putem oferi asistenţa şi în soluţionarea conflictelor dintre părţi pe cale amiabila”, precizeaza **Anca Atanasiu**.

Din punctul sau de vedere, încetarea relaţiilor de munca cu membrii top managementului sau, în general, cu persoane care ocupa poziţii de conducere este, în general, un proces complex şi de lunga durata. „În majoritatea cazurilor, decizia de încetare vine ca urmare a unei investigaţii efectuate în cadrul companiei cu privire la activitatea managerului. În majoritatea cazurilor, decizia de încetare vine ca urmare a unei investigaţii efectuate în cadrul companiei cu privire la activitatea managerului. Exista situaţii în care unul sau mai mulţi salariaţi formuleaza o plângere la adresa managerului sau sesizeaza activitaţi neconforme cu politicile interne sau care încalca legea. Astfel de investigaţii pot fi de asemenea derulate atunci când mandatul directorilor expira prin ajungerea la termen, caz în care companiile doresc sa verifice activitatea desfăşurata, înainte ca aceştia sa fie descarcaţi de gestiune”, susţine avocatul.

Experții **Bancila, Diaconu și Asociații** au oferit asistența clienților în toate situațiile descrise mai sus. „În unele cazuri am fost implicați încă din etapa de investigație iar, în altele, în etapa de identificare a temeiurilor legale de încetare a contractelor și, ulterior, de punere în aplicare prin întocmirea documentației de încetare. Pentru ca vorbim de persoane care dețin poziții cheie cu acces la informații confidențiale, cum ar fi know-how sau secrete comerciale, asistența noastră furnizată companiilor a avut în vedere atât implementarea unor mecanisme care să asigure protecția informațiilor confidențiale și după încetarea relației de muncă, prin încheierea de acorduri de neconcurență, cât și securizarea personalului rămas în companie, prin intermediul angajamentelor de tip non-solicitation” mai spune avocatul.

Opiniile unor profesioniști care ocupa poziții de top în departamentele juridice ale unor companii importante, pe platforma www.in-houselegal.ro. Urmărește temele dezvoltate de avocați sau membri ai comunității *In-houseLegal* și propune subiecte.

O practica într-o dezvoltare continuă

Practica de *Dreptul muncii* a firmei **Bancila, Diaconu și Asociații** a cunoscut, în ultimii ani, o dezvoltare continuă nu numai în ceea ce privește volumul, diversitatea și complexitatea proiectelor, ci și în ceea ce privește componența echipei.

În ultimii patru ani echipa firmei și-a dublat numărul de avocați, ajungând astăzi la șase avocați specializați în această arie de drept.

Coordonatorul echipei este **Anca Atanasiu**, *Managing Associate* cu o experiență de peste 13 ani în domeniu, dobândită în cadrul mai multor societăți de avocați de renume prezente atât pe piața locală, cât și pe cea internațională, dar și în cei peste șapte ani de când face parte din echipa societății **Bancila, Diaconu și Asociații**.

Anca a oferit, de-a lungul timpului, asistența juridică în proiecte de *Dreptul muncii* dintre cele mai diverse: proiecte de tip „due diligence”, transfer de angajați, detașare internațională, concedieri individuale și negocieri cu privire la încetarea contractelor de muncă cu angajați cheie precum și consultanța cu privire la probleme de dreptul muncii pe care clienții le întâlnesc în activitatea lor de zi cu zi.

Anca publică în mod regulat articole de specialitate și este invitată să vorbească pe teme de actualitate în domeniu la diferite evenimente, conferințe sau în media.

În plus, ea are experiența și în domeniul protecției datelor cu caracter personal, deținând o certificare din partea IAPP de tipul CIPP/E - Certified Information Privacy Professional/Europe.

Nucleul echipei de dreptul muncii este format din doi avocați experimentați și dedicați: **Ana Flueraș**, *Senior Associate* cu peste cinci ani experiență, și **Alexandra Paduraru**, *Senior Associate* cu mai mult de patru ani de experiență.

„Echipa noastră de *Dreptul muncii* lucrează în mod integrat cu departamentul de consultanță fiscală al EY România specializat în oferirea de consultanță specifică persoanelor fizice (impozit pe venit și contribuții sociale). Mai mult,

având în vedere faptul ca societatea noastra de avocați este membra a societăților din grupul Ernst & Young Global Ltd și face parte din rețeaua globala **EY Law** prezenta în mai mult de 90 de jurisdicții, avocații noștri se găsesc, nu de puține ori, în situația de a lucra împreună cu avocați din alte jurisdicții pe proiecte strategice multi-jurisdicționale. Astfel, suntem în masura sa oferim clienților noștri servicii de consultanță complete, printr-o abordare integrată ce are în vedere în același timp aspectele legale, fiscale și de business. Acest lucru se traduce în oferirea de asistență personalizată și competitivă din punct de vedere al costurilor, ceea ce ne diferențiază pe piața serviciilor juridice din România de alți competitori”, punctează **Anca Atanasiu**.

Avocatul subliniază faptul ca serviciile juridice furnizate de echipa pe care o coordonează sunt, în primul rând, caracterizate de un nivel ridicat de seriozitate, profesionalism și o foarte bună pregătire în domeniul juridic. „Însa, principalele atuuri ale echipei sunt coeziunea și, în special, mediul de lucru care favorizează performanța. Nu este un secret faptul ca o persoana care lucrează cu plăcere, într-un mediu în care se simte apreciat și încurajat, poate să atingă un nivel optim de performanță profesională. Suntem norocoși să avem o astfel de situație în echipa noastră. Astfel, putem oferi clienților noștri servicii de calitate, rapid, cu o abordare ‘hands-on’ ”, conchide profesionistul **Bancila, Diaconu și Asociații**.

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