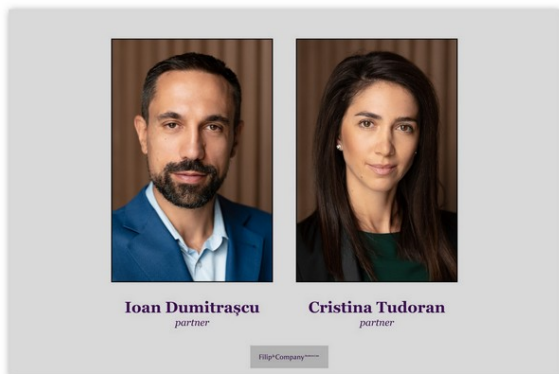


Dinamica relațiilor de munca în 2025: principalele priorități pentru echipele in-house



Nu exista multe domenii juridice pe piața românească care sa treaca în fiecare an prin schimbări atât de revoluționare precum dreptul muncii. În ultimii trei ani, apetența legiuitorului nostru de a reglementa și suprareglementa chestiuni precum evitarea harțuirii la locul de munca, modificarea unor șabloane legale stabilite de mult timp sau noua lege a dialogului social au zdruncinat puternic climatul pașnic al relațiilor de munca.

În 2025, interacțiunea dintre digitalizare, reorganizări regionale, creșterea mobilității umane și un număr fără precedent de proceduri disciplinare va atinge apogeul, având un impact masiv asupra forței de munca locale. În acest climat politic, social și economic instabil, dinamica relațiilor de munca se confruntă cu schimbări fără precedent. Specialiștii în resurse umane și avocații interni nu au altă opțiune decât să fie cu un pas înaintea pentru a asigura conformitatea și a reduce riscurile juridice asociate. Iată o selecție a aspectelor care, în opinia noastră, vor deveni prioritare pentru specialiștii în dreptul muncii în lunile următoare:

1. Restructurarile la nivel global și regional

După atenuarea efectelor post-pandemice, vedem din ce în ce mai multe societăți multinaționale care adopta noi tendințe privind grupurile regionale, gestionate de directori numiți de grup. Acest lucru este de obicei însoțit de măsuri menite să optimizeze structurile locale prin alinierea acestora la cele centrale, unde costurile pot fi controlate cu mai multă ușurință. La nivel de grup, societățile investesc din ce în ce mai mult în tehnologii digitale pentru a eficientiza operațiunile, a îmbunătăți experiența clienților și a spori eficiența, integrând în același timp inteligența artificială, analiza big data sau cloud computing. Astfel de investiții necesită planuri de optimizare pe termen lung, cu impact direct și imediat asupra filialelor locale.

Ce impact are acest lucru asupra forței de munca locale? Transformarea digitală conduce adesea la reorganizarea proceselor de afaceri, fie prin transformarea funcțiilor sau a posturilor esențiale, și/sau prin desființarea completă a unora dintre acestea.

Ce este de reținut? Legislația românească impune condiții restrictive în ceea ce privește reorganizările. Analiza de afaceri care sta la baza acestora trebuie să meargă dincolo de „*asta este ceea ce dorește grupul*” și să se concentreze pe motivele exacte care justifică aceste măsuri.

În practica, abordam acest proces în două etape: pornim de la *cauza macro*, în care identificăm dificultățile financiare, diferența dintre KPIs preconizați și cei realizați în anul precedent, pierderea de clienți/proiecte majore, volumul de munca redus. Apoi, analizăm *cauza micro*, în care explicăm modul în care eliminarea unui anumit post ar trebui să ajute societatea să recupereze o parte din pierderi sau cel puțin să se îndrepte în direcția financiară corectă. De exemplu, eliminarea unui nivel ierarhic poate aduce beneficii precum luarea mai rapidă a deciziilor, evitarea redundanțelor și optimizarea resurselor, creșterea agilității și a capacității de reacție la schimbare, fluxuri de lucru mai simple și eficiente și, în cele din urmă, poate reduce costurile generale (deși acesta nu ar trebui să fie niciodată singurul motiv).

2. Tendințe privind sindicalizarea

Deși multe dintre sindicatele înregistrate în România nu îndeplinesc condițiile pentru a fi reprezentative la nivel de întreprindere (ceea ce ar însemna să reunească cel puțin 35% din angajații întreprinderii respective), vocea lor este mai puternică ca niciodată datorită competențelor care le sunt acordate prin noua lege privind dialogul social, în detrimentul reprezentanților angajaților aleși în mod democratic. Cu alte cuvinte, într-o întreprindere cu 1000 de angajați, reprezentanții angajaților aleși de +500 de angajați trebuie să facă loc noilor sindicate, chiar dacă acestea ar avea doar 10 angajați (care este pragul legal minim pentru înregistrarea unui sindicat).

Chiar dacă angajatorii nu pot interveni în acest proces de alegere, angajații înșiși trebuie să rămână vigilenți atunci când vine vorba de împuternicirea unei anumite persoane să îi reprezinte sau să negocieze în numele lor.

Un dialog social transparent, rezonabil și matur poate aduce prosperitate oricărei întreprinderi, iar acesta ar trebui să fie obiectivul comun al ambelor părți. Din experiența noastră, unii lideri sindicali au dificultăți în a înțelege că modificările semnificative ale bugetului salarial risca să devieze întreprinderea respectivă de pe calea cea bună și pot duce la dificultăți financiare pe termen lung, cu reducerea posturilor și pierderea permanentă a locurilor de muncă, în general de către angajații cei mai vulnerabili.

În contextul unui mediu social și politic complicat, creșterea eforturilor de sindicalizare și a mișcărilor de negociere colectivă obligă întreprinderile să aloce resurse importante (atât umane, cât și financiare) pentru a gestiona astfel de acțiuni. Aceste tendințe necesită strategii juridice proactive, pașii cheie incluzând:

- Pregătirea pentru eventualele negocieri colective cu date financiare fiabile și complete cu privire la ceea ce se poate și nu se poate acorda (statisticile la nivel de grup pot fi de ajutor);
- Asigurarea unei comunicări constante cu angajații, informându-i cu privire la provocările pieței și evoluția financiară a întreprinderii, pentru a gestiona așteptările în timp util;
- Dialogul social ar trebui să fie un obiectiv primordial, indiferent dacă există sau nu reprezentanți oficiali ai angajaților sau un sindicat. Corectitudinea și transparența față de toți angajații trebuie să rămână prioritară;
- Formarea în timp util a echipelor de resurse umane și de conducere cu privire la riscurile juridice legate de sindicate, pentru a evita luarea unor măsuri pripite cu impact ireversibil.

3. Bunastarea angajaților - respectarea normelor privind harțuirea la locul de muncă

Accentul pus pe bunăstarea angajaților crește în contextul inițiativelor împotriva harțuirii, care rămân o prioritate pentru legiuitorul român. Echipa noastră își informează clienții cu privire la aceste schimbări prin intermediul newsletter-ului nostru lunar „*Employment Essentials*”.

Instanțele pot dispune plata de daune morale în special în cazul în care întreprinderile au ramas pasive, nu au luat nicio masura sau au luat masuri insuficiente atunci când s-au confruntat cu probleme de harțuire la locul de muncă. Desigur, acest lucru presupune ca victima sa fi semnalat problema conducerii sau departamentului relevant (de

obicei, resurse umane sau juridic), dar acest lucru nu este obligatoriu - exista destul de multe întreprinderi care afla despre acuzații pentru prima data atunci când sunt citate de instanța. Victimele au la dispoziție trei ani pentru a se adresa instanței și a solicita despăgubiri și pot (și, de obicei, o fac) să îl cheme în judecată și pe potențialul autor al faptei, ceea ce poate implica riscuri semnificative pentru reputație. De asemenea, trebuie menționat faptul că Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate ordona întreprinderilor să publice decizia sa pe site-ul lor web, chiar dacă decizia respectiva nu este definitiva (putând fi contestată în instanța).

În acest context, întreprinderile trebuie să prioritizeze:

- asigurarea respectării noilor norme, actualizarea Regulamentului Intern și a Politicii privind combaterea hărțuirii la locul de munca;
- implementarea și consolidarea politicilor de combatere a hărțuirii;
- punerea în aplicare a canalelor interne de raportare (mai nou, plângerile anonime trebuie, de asemenea, să fie luate în considerare și investigate);
- introducerea programelor de training specializate - acestea rămân cel mai eficient instrument de conștientizare.

4. Munca la distanță și mobilitatea internațională

Cel puțin 37% dintre lucrătorii din UE au început să lucreze de acasă în timpul perioadei de izolare din pandemie. În prezent, modelele de lucru hibrid și de la distanță sunt încă foarte răspândite, dar dificultățile juridice rămân. Principalele domenii de interes includ:

- (i) necesitatea de a respecta legislația muncii multijurisdicțională pentru angajații aflați la distanță (deoarece dispozițiile obligatorii de protecție a angajaților, și care se aplică la locul lor de munca, au de obicei prioritate);
- (ii) elaborarea unor politici inteligente privind moduri flexibile de lucru, menținând nivelul corect de discreție pentru a rechemă angajații la munca;
- (iii) evaluarea prealabilă a aspectelor fiscale și de sănătate și siguranță; sau
- (iv) gestionarea riscurilor de securitate cibernetică legate de munca la distanță.

5. Alte subiecte de interes:

- a) **Echilibrul dintre viața profesională și cea privată: dreptul la deconectare.** În ianuarie 2021, Parlamentul European a adoptat o hotărâre prin care solicită Comisiei Europene să propună o directivă privind dreptul la deconectare. Hotărârea subliniază necesitatea unei legislații la nivelul UE pentru a proteja drepturile lucrătorilor de a se deconecta de la sarcinile legate de munca în afara orelor de lucru fără a se confrunța cu consecințe negative. Comisia a lansat consultări ale partenerilor sociali privind munca la distanță echitabilă și dreptul la deconectare, astfel încât ne așteptăm la noutăți considerabile în acest domeniu în perioada următoare.
- b) **Interes sporit pentru cazurile de denunțare.** Ca o chestiune de noutate, anul trecut, mai multe instanțe au suspendat (prin intermediul unui mecanism procedural special, denumit *ordonanța președințială*) deciziile de concediere a presupușilor denunțatori, până la finalizarea contestației oficiale împotriva deciziei respective.
- c) **Monitorizarea angajaților.** Pe măsura ce instrumentele de supraveghere la locul de munca se înmulțesc, cresc și îngrijorările cu privire la confidențialitatea datelor. Cuantumul amenzilor aplicate de autoritatea națională

crește de la an la an, astfel încât societățile trebuie să ia în considerare respectarea legislației UE și a celei naționale privind confidențialitatea care afectează colectarea datelor angajaților. Stabilirea unor politici clare privind monitorizarea angajaților de la distanță și pregătirea documentelor relevante înainte de a recurge la monitorizare sunt esențiale pentru protejarea validității probelor respective și evitarea riscurilor juridice.

Prin urmare, 2025 se anunță a fi unul crucial pentru legislația muncii, iar echipele juridice interne vor juca un rol esențial în depășirea acestor provocări. Rămânând proactive, adoptând cele mai bune practici de conformitate și promovând o cultură a locului de muncă solidă din punct de vedere juridic, organizațiile pot minimiza riscurile, susținând în același timp o forță de muncă dinamică și în continuă evoluție. Firmele de avocatură ar trebui contactate în timp util și în mod proactiv, deoarece prevenirea este mai eficientă decât reparația sau orice altă încercare de limitare a daunelor *post-factum*.