Activitate intensa în practica de Employment de la Țuca Zbârcea & Asociații, într-o perioada în care solicitarile clienților au crescut considerabil. Printre cele mai interesante și solicitante proiecte au fost reorganizarea și redimensionarea activității unor business-uri de anvergura, cu operațiuni semnificative la nivelul țarii și de mare impact economic

Criza medicala a adus o serie de dificultați financiare și a determinat multe dintre companii sa adopte masuri menite sa le sporeasca reziliența în fața unei prabușiri economice.În plus, firmele au fost obligate sa asigure conformarea la noul cadru de reglementare în ceea ce privește masurile de prevenție și limitare a raspândirii infectarii cu COVID-19. Pe acest fond, s-a constatat o creștere semnificativa a cererii de servicii de asistența juridica.

Printre principalele solicitari primite de avocații **Țuca Zbârcea & Asociații** s-au numarat suportul și asistența în contextul implementarii de procese de restructurare interna.

Șerban Pâslaru, *Partener al Țuca Zbârcea & Asociații și coordonatorul departamentului de Dreptul muncii*, a explicat ca, în fiecare dintre cazuri, avocații asista clienții prin identificarea posibilelor riscuri și prin propunerea de soluții în vederea respectarii condițiilor impuse de lege. „Practic, mandatele încredințate au vizat atât pregatirea justificarilor care stau la baza unei restructurari, a documentelor necesare implementarii concederilor individuale sau colective, dupa caz, cât și gestionarea relațiilor cu sindicatele sau reprezentanții salariaților pe astfel de teme. În egala masura, realitatea pericolului unei posibile infectari cu COVID-19, a generat un simț de raspundere pronunțat al angajatorilor atât cu privire la starea de sanatate a propriilor salariați, cât și a clienților sau colaboratorilor, fapt accentuat, desigur, și de obligațiile impuse de autoritați. Odata cu ridicarea restricțiilor de circulație, companiile și-au îndreptat solicitarile privind întoarcerea salariaților la locul de munca catre echipa de avocați din departamentul de dreptul muncii. Astfel, așa cum spuneam, am oferit asistența cu privire la identificarea riscurilor de contaminare raportate la condițiile în care angajații își desfașoara activitatea la locul de munca organizat de companie. Pe de alta parte, am recomandat angajatorilor sa ofere posibilitatea salariaților care își pot îndeplini atribuțiile specifice funcției prin folosirea tehnologiei informațiilor și a comunicațiilor de a lucra în regim de telemunca. Cu aceasta ocazie, am asistat companiile la redactarea deciziilor unilaterale, respectiv a actelor adiționale privind desfașurarea activității în regim de telemunca, conform legii”, a detaliat expertul.

În contextul în care angajatorii depun eforturi constante pentru a depași criza generata de COVID-19, firma de avocatura a oferit oferit consultanța și referitor la condițiile în care companiile pot beneficia de masurile de sprijin acordate de stat în aceasta perioada, cum ar fi aplicarea pentru ajutorul de stat constând în indemnizația de șomaj tehnic sau decontarea unei parți din salariul de baza pentru acei salariați care au avut contractele de munca suspendate ca urmare a șomajului tehnic pe perioada starii de urgența și/sau a starii de alerta.

-

Descopera oportunitățile de recrutare de pe LegiTeam! GRATUIT.

Recomandarile facute de avocați clienților

Avocații **Țuca Zbârcea & Asociații** au fost în contact permanent cu clienții, astfel ca, până la implementarea, prin ordine ale autorităților competente, a masurilor de protecție privind securitatea și sanatatea în munca a salariaților, specialiștii le-au recomandat sa introduca noi reguli în materie de securitate și sanatate în munca, în acord cu prevederile Legii nr. 319/2006.

„În acest sens, principala masura recomandata a fost implementarea muncii la domiciliu sau în regim de telemunca. Astfel, având în vedere derogarea de la dispozițiile legale în materia desfașurarii muncii la distanța pe perioada starii de urgența, am fost implicați în redactarea deciziilor unilaterale ale angajatorilor privind desfașurarea activității în regim de telemunca sau munca la domiciliu", menționeaza **Mihai Anghel**, *Managing Associate* al **Țuca Zbârcea & Asociații**.

O alta recomandare pe care clienții **Țuca Zbârcea & Asociații** au implementat-o a constat în reducerea temporara a programului de lucru saptamânal de la 5 zile la 4 zile, cu diminuarea corespunzatoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului. „Astfel, productivitatea la nivelul companiilor a ramas la un nivel ridicat, activitatea putând fi desfașurata în cele 4 zile de munca, în timpul programului de munca de 8 ore pe zi, iar costurile scazute cu salariile au avut un rol esențial în supraviețuirea economica a societaților. Pentru clienții ale caror activitați au fost restricționate prin acte ale autorităților (precum companiile din industria cinematografica, HoReCa, jocuri de noroc etc.), am recomandat aplicarea masurii suspendarii contractelor individuale de munca pentru șomaj tehnic și solicitarea ajutorului de stat privind plata indemnizației de șomaj tehnic. Nu în ultimul rând, am oferit consultanța și am oferit recomandari în ceea ce privește acordarea de zile libere parinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii unitaților de învațamânt", mai spune **Mihai Anghel**.

Avocatul menționeaza ca, în sectoarele în care specificul muncii a permis-o, angajatorii au cerut sprijinul pentru a implementa telemunca/munca de la domiciliu, activitatea decurgând astfel în condiții normale.

În alte cazuri, în care munca la distanța nu a fost o opțiune, angajatorii au recurs la suspendarea raporturilor de munca ca urmare a șomajului tehnic și au depus documentele pentru obținerea ajutorului de stat privind plata indemnizației de șomaj tehnic din bugetul asigurarilor pentru șomaj.

De asemenea, unii clienți au ales și sa reduca programul de lucru de la 5 la 4 zile pe saptamâna, optimizând astfel costurile cu personalul, dar limitând și perioada de contact fizic dintre salariați. „Nu în ultimul rând, am fost implicați în programe de restructurari, care au presupus implementarea unor proceduri de concediere individuala sau colectiva, dupa caz. În cele mai multe dintre cazuri, clienții au optat pentru combinarea mai multor pârghii dintre cele puse la dispoziție de lege", puncteaza expertul.

Solicitarile venite din partea angajatorilor

Restricțiile impuse de autoritați pe perioada starii de urgența au avut un impact economic semnificativ asupra companiilor, iar efectele se observa prin tipurile de solicitari pe care avocații le primesc. Multe dintre cererile venite din partea companiile au legatura, în principiu, cu suspendarea raporturilor de munca, reducerea programului de lucru, implementarea telemuncii/muncii la domiciliu sau chiar cu încetarea contractelor de munca pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, fie ca vorbim despre concedierea individuala, fie despre cea colectiva.

„Separat de acestea, alte solicitari au vizat revizuirea regulamentelor de ordine interioara sau a diverselor proceduri interne necesare conformarii la noile reglementari privind masurile de prevenție și limitare a raspândirii infectarii cu COVID-19", mai spune **Șerban Pâslaru**.

„Pe perioada de la declararea starii de urgența și pâna în prezent, am oferit consultanța în vederea obținerii de catre companii a ajutorului de stat privind plata indemnizației de șomaj tehnic. Avocații firmei au oferit pârghiile necesare angajatorilor în a înțelege ce presupune șomajul tehnic, respectiv necesitatea suspendarii contractului individual de munca, întregistrarea mențiunilor în *Registrul general de evidența a salariaților*, implicațiile declarației pe propria raspundere a angajatorului, termenul în care pot fi depuse cererile și modalitatea în care se efectueaza plațile etc. Pe lânga solicitarile privind șomajul tehnic, unii clienți ne-au solicitat sprijinul și cu privire la implementarea unor programe de restructurare și implicit a proceselor de concediere individuala sau colectiva", adauga **Mihai Anghel**.

Intra pe portalul de concurența pentru mai multe articole referitoare la proiectele avocaților din aceasta arie de pra

Proiecte diverse

Pe masa de lucru a avocaților s-au aflat, în aceasta perioada, proiecte diverse. Pe fondul noutaților, dar și al numeroaselor modificari în legislația dreptului muncii, solicitarile clienților au crescut considerabil, mulți dintre ei fiind interesați de servicii de monitorizare a legislației în materia dreptului muncii.

„Cu titlu de exemplu, Legea nr. 19/2020 privind acordarea de zile libere parinților a suferit modificari și completari de patru ori într-un interval de doar doua luni de la adoptarea sa. Dat fiind ca numeroasele acte normative adoptate în perioada starii de urgența/starii de alerta au prezentat și o serie de lacune, exprimari ambigue sau chiar contradicții, am fost solicitați inclusiv în a oferi interpretari, propuneri asupra modului de aplicare, dar și de coroborare a acestor dispoziții legale", subliniaza **Șerban Pâslaru**.

„Unele dintre cele mai interesante și solicitante proiecte ale echipei de dreptul muncii vizeaza reorganizarea și redimensionarea activitații unor business-uri de anvergura, cu operațiuni semnificative la nivelul țarii și de mare impact economic. Provocarea pentru avocați o presupune înțelegerea îndeaproape a specificului obiectului de activitate al fiecarui client, pas esențial în construirea justificarii unui astfel de plan de restructurare. Avocații noștri pregatesc toate documentele necesare și urmaresc îndeaproape procedura de restructurare, inclusiv prin participarea în cadrul procesului de consultare și informare cu sindicatul sau reprezentanții salariaților", completeaza **Mihai Anghel**.

Portofoliul de clienți al **Țuca Zbârcea & Asociații** este dominat de companii mari și foarte mari, iar gradul de complexitate a proiectelor în care avocații sunt implicați se observa, în special, în implementarea procedurii de restructurare la nivelul acestora.

„Contextul global al raspândirii coronavirusului și masurilor luate de autoritați a pus în dificultate companiile, în special din cauza nesiguranței economice resimțite, atât pe termen scurt, cât și pe termen mediu. Drept urmare, unii dintre clienții noștri au recurs la diverse programe de restructurare, în scopul optimizarii activității. În ceea ce privește procesele de reorganizare, suntem implicați în toate etapele unei astfel de proceduri, încă din faza incipienta, respectiv în stabilirea strategiei, pregatirea motivațiilor și justificarilor care au generat demararea reorganizarii societății, elaborarea documentației aferente, asistarea clientului pe parcursul consultarii cu sindicatul sau reprezentanții salariaților pentru identificarea soluțiilor cu privire la reducerea numarului de concedieri sau atenuarea consecințelor asupra salariaților, redactarea și asigurarea respectarii termenelor legale în ceea ce privește emiterea preavizelor și a deciziilor de concediere”, precizeaza **Șerban Pâslaru**.

Avocatul susține ca rata de contestare în instanța a deciziilor de concediere este relativ scazuta, însa, atunci când asemenea litigii sunt inevitabile, echipa de juriști colaboreaza îndeaproape cu avocații departamentului de litigii pentru a reprezenta cât mai eficient cauza clientului.

Ultimele luni au adus în atenția profesioniștilor firmei de avocatura și cazuri legate de concedierea unor membri ai echipelor de management. Motivele care au condus catre îndepartarea unor membri ai management-ului au implicat, printre altele, savârșirea unor abateri disciplinare grave sau repetate de catre aceștia, constatarea unor deficiențe în defașurarea activității de management ce au cauzat prejudicii societății sau motive straine de persoana acestora, precum nevoia de restructurare a companiei. În majoritatea situațiilor, totuși, managerii prefera sa înceteze colaborarea cu societatea în mod amiabil, astfel ca avocații au oferit suport pentru redactarea unor acorduri de încetare și la negocierea pachetului compensatoriu agreat de parți, unde a fost cazul.

Citește și

→ **Grupul E-INFRA a dus la capat mai multe proiecte de infrastructura la care s-a lucrat intens în ultimele luni. Adina Calfa, Group General Counsel: Diferența pe care o câștigam în experiența de n perioada aceasta este aceea pe care o câștiga un pilot dupa ce a traversat o furtuna și a aterizat forțat pe o autostrada colaboreaza**

Schimbari legislative majore

Printre cele mai importante modificari ale legislației muncii, avocații **Țuca Zbârcea & Asociații** nominalizeaza implementarea unor masuri de sprijin acordate companiilor, respectiv acordarea de zile libere parinților pentru supravegherea copiilor, plata indemnizației de șomaj tehnic de catre stat (i.e. pâna la data de 31 mai 2020, cu prelungirea acestei perioade pentru angajatorii a caror activitate este restricționata prin acte ale autoritaților, pâna la ridicarea acestor restricții), decontarea unei parți din salariu, pe o perioada de trei luni, suportata din bugetul asigurarilor pentru șomaj, în cuantum de 41,5% din salariul de baza brut corespunzator locului de munca ocupat, dar nu mai mult de 41,5% din câștigul salarial mediu brut, pentru fiecare salariat al carui contract de munca a fost suspendat minimum 15 zile pe perioada starii de urgența sau starii de alerta, cu respectarea obligațiilor impuse prin OUG nr. 92/2020, acordarea, pe o perioada de 12 luni, a 2.500 lei pentru fiecare persoana angajata din categoriile stabilite prin OUG nr. 92/2020, respectiv șomeri peste 50 de ani și/sau cu vârste cuprinse între 16–29 de ani, cu

obligația menținerii raporturilor de munca timp de 12 luni de la încetarea termenului de 12 luni în care se acorda indemnizația.

„De asemenea, în conformitate cu modificarile recente ale Codului muncii, angajatorii risca amenzi mai mari pentru nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentara. Astfel, cuantumul amenzii ramâne identic, și anume între 1.500 lei și 3.000 lei, însa, potrivit noii reglementari, amenda nu se mai acorda global. Astfel, un angajator care nu respecta obligațiile impuse de lege în aceasta materie risca sancțiuni proporționale cu numarul de angajați identificați ca prestând munca suplimentara", atrage atenția **Mihai Anghel**.

Referindu-se la principalele prevederi de care firmele ar trebui sa țina seama în continuare, avocatul amintește ca, daca pe parcursul starii de urgența exista posibilitatea angajatorului de a dispune în mod unilateral, prin decizie, munca la domiciliu sau prestarea muncii în regim de telemunca, odata cu intrarea în vigoare a legii privind reglementarea starii de alerta, legiuitorul a prevazut posibilitatea angajatorului de a dispune desfașurarea activității în regim de telemunca sau munca la domiciliu, modificarea locului de munca ori a atribuțiilor acestuia, doar cu consimțamântul angajatului.

„Deși actul normativ nu prevede în mod expres obligativitatea încheierii unui act adițional la contractul de munca privind modificarile sus-amintite, reamintim angajatorilor ca încheierea unui astfel de act adițional este absolut necesara, având în vedere obligațiile angajatorului stabilite prin Legea nr. 81/2018 care reglementeaza telemunca, respectiv prin Codul Muncii. De asemenea, angajatorii trebuie sa țina cont ca, în sprijinul lor, autoritațile au prevazut posibilitatea de a opta fie (i) pentru decontarea a 41,5% din salariul de baza, pentru o perioada de 3 luni, pentru acei salariați care au avut contractele de munca suspendate în baza art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii, cel puțin 15 zile, pe perioada starii de urgența și/sau starii de alerta, fie (ii) pentru plata indemnizației de șomaj tehnic din bugetul asigurarilor pentru șomaj pentru salariații care au contractele suspendate conform OUG nr. 30/2020. Având în vedere dinamica legislației în materie din ultimele luni, recomandam acordarea unei atenții deosebite oricaror modificari legislative care pot schimba fundamental condițiile actuale de desfașurare a activității la locul de munca", detaliaza **Mihai Anghel**.

Echilibru între numarul de mandate și cel al avocaților din departament

Echipa de *Dreptul muncii* din cadrul **Țuca Zbârcea & Asociații** este coordonata de **Șerban Pâslaru**, în calitate de *Partener*, cu suportul lui **Mihai Anghel**, în calitate de *Managing Associate* și este formata din avocați de consultanța și litiganți, aproximativ zece profesioniști.

„Putem afirma ca exista un echilibru între numarul de mandate și cel al avocaților din departament, având în vedere ca am reușit sa gestionam multitudinea de solicitari în timp optim și la nivelul de profesionalism cu care ne-am obișnuit clienții pâna acum", declara **Șerban Pâslaru**.

În plus, echipa de *Dreptul muncii* colaboreaza strâns cu colegii specializați din cadrul **Țuca Zbârcea & Asociații Tax**, de pilda în cazurile privind stabilirea riscurilor pentru clienții a caror activitate se desfașoara prin prestarea de activitați de catre diferite persoane fizice, în baza unor contracte civile.

„De asemenea, îi consultam adesea și pe colegii noștri specializați în materia protecției datelor cu caracter personal, cum ar fi în aspectele privind protejarea și securitatea datelor medicale ale salariaților, precum și prelucrarea și pastrarea acestora exclusiv în scopuri clar stabilite. De exemplu, anterior declararii starii de urgența, una dintre problemele ridicate a fost în ce masura scanarea temperaturii salariaților la intrarea în unitate reprezinta date cu caracter personal și ce implicații ar atrage o astfel de calificare pentru angajatori", nuanțeaza Partenerul **Țuca Zbârcea & Asociații**.

Intra pe LadyLawyer.ro şi afla mai multe despre activitatea, preocuparile şi proiectele doamnelor avocat din cele mai importante firme de pe piaţa locala