

Prioritatea echipei de Dreptul Muncii din cadrul ZRVP a fost, mai mult ca oricând, aceea de a găsi strategia potrivită pentru fiecare mandat. Catalin Micu, Partener: Șabloanele nu-și găsesc rațiune în relațiile de muncă, și cu atât mai mult în această perioadă. Avocații au fost solicitați să-și schimbe abordarea



Criza declanșată de pandemia de COVID-19 obligă mediul economic să caute soluțiile cele mai bune pentru a putea ține activitatea pe linia de plutire. Cele mai multe probleme pe care firmele le au de soluționat vizează personalul. În acest context, avocații din echipa de Dreptul Muncii au agendele pline, serviciile lor fiind intens solicitate. [Catalin Micu](#), Partener Zamfirescu Racoti Vasile & Partners (ZRVP), caracterizează ultima perioadă ca fiind una cu o cazuistică diversă, în care avocații au avut de implementat atât proiecte de „revenire la normalitate”, respectiv de revenire a personalului clienților la locul de muncă, cât și mandate care au reprezentat o continuare a practicii din lunile aprilie-mai, respectiv proceduri de reducere a programului de lucru, de redimensionare a personalului, de regândire a pachetelor motivaționale prin raportare directă la volumul și calitatea muncii etc.

Pe acest fond, prioritatea echipei de *Dreptul Muncii* din cadrul **Zamfirescu Racoti Vasile & Partners** a fost, mai mult ca oricând, aceea de a găsi strategia potrivită pentru fiecare mandat, de a crea acel mecanism „custom made” care să asigure tranziția de la o anumită situație de fapt la scopul pe care l-a urmărit clientul.

„Chiar dacă în perioada aferentă situației de urgență și de alertă avocații au lucrat în principal remote, am menținut permanent contactul cu clienții atât prin sesiuni de discuție individuală, cât și prin platforme online care permit comunicarea colectivă de la distanță și chiar partajarea documentelor aflate în lucru. Perioada de urgență și de alertă a venit cu provocări în materia organizării muncii de la distanță (în afara spațiului uzual al muncii), optimizării programului de lucru prin introducerea „schimburilor” necesare pentru asigurarea unui climat securizat din perspectiva sănătății lucrătorilor, pregătirii și implementării procedurilor privind introducerea măsurilor de protecție față de riscul răspândirii COVID-19 și optimizării procedurilor de adoptare a măsurii șomajului tehnic etc”, menționează **Catalin Micu**.

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

Angajatorii și salariații urmaresc un scop comun

Asistența primară pe care experții în *Dreptul Muncii* au acordat-o clienților **Zamfirescu Racoți Vasile & Partners** a constatat în implementarea măsurilor dispuse de către organele de reglementare, măsuri care în perioada de urgență și la începutul stării de alertă au avut o cadență susținută și a căror analiză a necesitat un efort suplimentar pentru a putea face clienților recomandări cu valoare adăugată.

În această perioadă dificilă pe care omenirea o traversează, scopul comun al angajatorilor și salariaților a fost acela de a evita riscul răspândirii COVID-19 în comunitatea care se circumscrie respectivelor organizații.

„Astfel, angajatorii au implementat cu asistența noastră atât campanii de informare a angajaților cu privire la măsurile de protecție, cât și sesiuni de discuție constructivă în care angajații au avut posibilitatea de a da feedback cu privire la măsurile adoptate și modalitatea de maximizare a efectelor acestora. Organizațiile, prin departamentele de resurse umane și SSM, și-au asumat un rol activ cu implicarea noastră directă, de a veni în sprijinul colegilor cu informații actualizate, bine structurate și bazate pe date și raportări oficiale cu privire la modalitățile concrete de protecție, dar și de acțiune în cazul nedorit al unei testări pozitive. Astfel, am fost solicitați să redactăm și să prezentăm în mod direct angajaților proceduri de lucru eficiente, să susținem webinarii și conferințe online pentru angajații clienților noștri, am creat scenarii de lucru și am făcut propuneri de acțiune concrete în cazul fiecăruia dintre aceste scenarii”, explică Partenerul **ZRVP**.

Toate mandatele pe care avocații le-au avut de soluționat au fost unele provocatoare prin prisma contextului. În plus, au implicat un grad ridicat de solicitare din cauza vitezei de reacție pe care perioada de pandemie declarată o impunea și încă o impune în anumite industrii/situații.

Catalin Micu precizează că „fiecare mandat a presupus creativitate și asumarea unor mijloace de acțiune „reinventate”. Șabloanele nu-și găsesc rațiune în relațiile de muncă, și cu atât mai mult în această perioadă, avocații de dreptul muncii au fost solicitați să-și schimbe abordarea cu fiecare mandat în parte pentru că situațiile au fost diferite, iar finalitățile solicitate de clienți de asemenea”.

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

Restructurări, procese de „rotație a managerilor”

La ora actuală s-a intrat în faza a doua de gestionare a resurselor umane în contextul crizei COVID-19. Avocații discută împreună cu clienții lor în principal despre planuri de revenire la locul de muncă, planuri de asigurare a schimburilor muncă de acasă/muncă la domiciliu/telemuncă, măsuri de reconversie profesională în cadrul organizației sau în cadrul aceluiași grup de companii. „Practic, resursa umană este alocată diviziilor de activitate cu o dinamică pozitivă, planuri de regândire a formelor de remunerare a muncii – se pune accent mai mult pe remunerarea direct relaționată la volumul și calitatea muncii, angajații devenind astfel parte la riscul business-ului”, detaliază **Catalin Micu**.

Printre cererile primite de la clienții firmei, avocații au avut de soluționat și unele care vizau restructurarea

business-ului. În aceste mandate, asistența juridică a fost de tipul „one stop shop”, de la stabilirea strategiei până la faza de implementare și feed-back post închidere proces. „Din fericire, afacerile clienților au dat dovada de stabilitate, reușind să treacă peste această perioadă cu maxima responsabilitate și evitând astfel reorganizările majore”, punctează **Catalin Micu**.

În cadrul dosarelor de restructurare în care s-au implicat, avocații au urmărit, în primul rând, să se asigure ca restructurarile urmează un mecanism de lucru cu baze solide, transparent față de angajații vizați și ușor de înțeles și avizat de către orice autoritate care ar putea „controla” întregul proces. „Procentul angajaților care contestă măsurile dispuse în procedurile în care am asigurat asistența este foarte mic (aproximativ 1-3%). Am avut multe procese de restructurare în care nu au existat contestații ale măsurilor dispuse unilateral de către angajator. În această rețetă a managerizării succesului, comunicarea cu angajații a jucat un rol important”, arată *Partenerul Zamfirescu Racoți Vasile & Partners*.

Profesioniștilor le-au fost solicitate serviciile și în proiecte care au vizat echipele de management ale unor companii. Aceste mandate s-au înscris în principal în așa-numita „rotație a managerilor” – proces prin care managerii axați pe dezvoltarea business-ului au fost substituiți cu managerii de cash-flow („managerii de criză”). „Se observă o reluare a procesului pe care l-am întâlnit inițial în perioada 2009-2010”, amintește **Catalin Micu**.

Din analizele avocaților rezultă ca cele mai apreciate măsuri dispuse de către statul român în perioada stării de urgență au fost bineînțelesele cele care au asigurat anumite „guri de oxigen” pentru angajatori prin preluarea sarcinii plății indemnizațiilor cuvenite personalului afectat de măsura șomajului tehnic.

Partenerul **ZRVP** subliniază faptul că, în perioada stării de alertă, angajatorii au apreciat și implementat măsura stimulării menținerii resursei umane în cadrul organizațiilor prin suportarea unei părți din sarcina plății salariului (limitat la un procent de 41,5% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020).

„În contextul în care riscul răspândirii noului coronavirus este încă unul actual, rămân prioritare planurile de implementare și informare continuă în scopul respectării măsurilor de protecție. Existența cazurilor de îmbolnăvire la locul de muncă poate pune în risc continuitatea business-ului și poate atrage răspunderea organizațiilor/persoanelor care au făcut posibilă răspândirea virusului”, atrage atenția **Catalin Micu**.

Echipa de lucru, axată pe practica de *Dreptul Muncii*, este formată din cinci avocați specializați care gestionează în regim de continuitate mandate ce acoperă toată gama serviciilor specifice perioadei. Departamentul este coordonat de Partenerul **Catalin Micu**.