

În ce tip de proiecte sunt implicați și cum lucrează avocații de Employment de la Reff & Asociații. Provocarile crizei medicale și sfaturile date clienților în această perioadă



În ultimele trei luni, mandatele primite de echipa specializată în Dreptul Muncii de la Reff & Asociații I Deloitte Legal au vizat, cu prioritate, identificarea unor soluții de gestionare a forței de muncă în contextul COVID-19, navigarea prin haosul legislativ ce a marcat prima perioadă a pandemiei, implementarea telemuncii, precum și măsuri de redresare/reducere a costurilor, prin raportare și la facilitățile oferite de stat. Chiar dacă avocații au lucrat de acasă, adaptându-se la schimbările și provocările specifice lunilor de distanțare socială, în privința proiectelor a fost și continua să fie o perioadă plină. "Am fost alături de clienții noștri, venind în întâmpinarea lor fie cu interpretarea textelor legale care au instituit diverse măsuri de sprijin a angajatorilor (cum ar fi indemnizația de șomaj tehnic), pregătirea documentelor referitoare la suspendarea sau reducerea activității, redactarea de politici de telemunca/acte adiționale în vederea implementării telemuncii (cu precădere după expirarea perioadei de urgență), fie, mai recent, prin acordarea de asistență în pregătirea strategiilor în scopul gestionării forței de muncă în contextul relurii activității", a declarat pentru ^{Biz}Lawyer [Florentina Munteanu](#), Partener și coordonator al ariilor de practică de dreptul muncii, dreptul concurenței și insolvenței din cadrul Reff & Asociații, firma de avocatură care face parte din rețeaua globală de avocați Deloitte Legal, în România.

În această perioadă, avocații Reff & Asociații au fost implicați și în reorganizări – derulate în afara contextului COVID-19 - și au asistat inclusiv angajatori aflați la început de activitate, în încheierea unui număr semnificativ de contracte individuale de muncă noi.

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

Prudența și atenție la detalii, cuvintele cheie

Odata cu declanșarea crizei medicale, prudența a fost prima recomandare a avocaților pentru clienții din portofoliu. Așa cum este deja știut, prima perioada de după declanșarea pandemiei și declararea stării de urgență s-a caracterizat printr-un haos legislativ fără precedent, ce a pus angajatorii în dificultate. Astfel, în acea perioadă, prevederile legale se modificau de la o zi la alta, mai ales noaptea sau în timpul weekend-ului, ceea ce a presupus, inclusiv de la o ora la alta, nu doar proactivitate din partea echipei, dar și o aliniere rapidă - inclusiv cu alte arii de practică, reanalizare a sfaturilor acordate anterior, spun avocații **Reff & Asociații**.

”Atenția la detalii a fost, de asemenea, un alt cuvânt de ordine, tocmai având în vedere modul în care erau adoptate actele normative. Perioada s-a caracterizat prin efort susținut din partea tuturor membrilor echipei pentru a ne acompania clienții în acele momente în care aveau cea mai mare nevoie de ajutorul nostru, în care disponibilitatea noastră, sfaturile care să ajute în luarea celor mai bune decizii cu limitarea riscurilor, precum și reacția noastră rapidă, erau esențiale”, a adăugat [Gabriela Ilie](#), *Managing Associate - Reff & Asociații*.

”Mai mult, în acea perioadă, recomandările noastre s-au orientat în sensul adoptării unor decizii prudente, care să țină seama nu doar de litera, ci și de spiritul legii, ceea ce nu a fost deloc ușor, mai ales ținând seama de faptul că nu întotdeauna litera legii reușea să reflecte în mod corespunzător și spiritul său”, a completat [Ana-Maria Vlasceanu](#), *Senior Associate Reff & Asociații și Lector Univ. Dr. în cadrul Facultății de Drept, Universitatea București*.

Cele mai importante modificări ale legislației muncii, adoptate după decretarea stării de urgență, au vizat măsurile de sprijin destinate angajatorilor, cum ar fi suportarea indemnizației de șomaj tehnic, zilele libere pentru părinți și, în prezent, suportarea unei părți din salariile angajaților, care au reluat activitatea începând cu 1 iunie.

”Aceste măsuri au avut rolul de a sprijini angajatorii într-o perioadă extrem de dificilă, dându-le posibilitatea de a salva numeroase locuri de muncă, cel puțin temporar, și de a relua activitatea”, a adăugat avocatul.

Totuși, a arătat **Ana-Maria Vlasceanu**, „aceste măsuri au fost „umbrite” de maniera în care au fost adoptate modificările legislative, ce i-a forțat pe angajatori să se re poziționeze într-un timp care, înainte de această perioadă, era, poate, de neînchipuit și, desigur, cu un efort semnificativ al angajaților,,

De asemenea, sunt de amintit aici și toate măsurile impuse prin lege angajatorilor care au decis chemarea salariaților la locul de muncă.

Cele mai interesante proiecte ale echipei de Employment în această perioadă

În afara de proiectele specifice contextului COVID-19, gestionate în ultimele luni, printre cele mai interesante proiecte în care avocații din practica de Dreptul Muncii de la **Reff & Asociații** au fost implicați sunt cele asociate cu gestionarea diverselor cazuri de mobilitate a lucrătorilor și care presupun, ca regulă, o colaborare foarte strânsă cu echipa specializată în taxarea veniturilor indivizilor.

Pe fondul globalizării, al digitalizării, dar și al colaborării din ce în ce mai strânse dintre companiile care fac parte din același grup, mobilitatea salariaților devine un fenomen din ce în ce mai răspândit. Acesta ridică, însă, numeroase probleme din perspectiva legislației muncii, care țin de incidența mai multor legislații susceptibile de a fi aplicabile unui raport de muncă, precum și de identificarea unor structuri contractuale care să concilieze, pe de o parte, regulile impuse de legislația aplicabilă cu politica de mobilitate a companiilor, iar pe de altă parte, imperativul de a menține costurile la un nivel rezonabil, cu interesele și drepturile lucrătorilor care sunt dislocați

temporar din locul lor obișnuit de munca.

”De asemenea, provocările mandatelor pe care le gestionăm deriva și din intenția companiilor de a oferi lucrătorilor lor roluri globale și participare în proiecte gestionate de societăți care fac parte din același grup. Or, în absența unui cadru legislativ care să reglementeze noile forme de munca și să stabilească condițiile de exercitare a acestora, asumarea în practică a acestor roluri presupune apelul la artificii legislative, dar și respectarea unei birocrății împovărătoare”, a explicat **Florentina Munteanu**.

Mai mult, elementele de dreptul muncii care se îmbină cu cele de fiscalitate – taxarea veniturilor indivizilor, fie că vorbim despre recalificarea naturii veniturilor ca urmare a utilizării colaboratorilor, de plata diurnelor în diverse domenii, beneficii acordate salariaților și chiar analize cu privire la aspecte care implică elemente de extraneitate – reprezintă mandate constante în practica echipei de Employment de la **Reff & Asociații**, mandate ce sunt complexe și provocatoare.

”Cum spuneam, mandatele tipice de dreptul muncii rămân, însă, și ele element statornic în practica noastră, fiind implicați în toate aspectele unei relații de munca – pe toată „durata de viață” a unui raport de munca – inclusiv în concedieri colective, reorganizări, transfer de activități, conflicte de munca, legislația privind sănătatea și securitatea în munca a salariaților”, a nuanțat partenerul **Reff & Asociații**.

În coordonarea mandatelor sunt implicate direct **Gabriela Ilie**, *Managing Associate*, precum și **Ana-Maria Vlasceanu**, *Senior Associate și Lector Univ. Dr. în cadrul Facultății de Drept, Universitatea București*.

Care sunt acum solicitările clienților din această arie

Cererile clienților se concentrează azi pe acordarea posibilității angajaților de a lucra și în viitor prin telemunca (acolo unde specificul activității este compatibil cu telemunca), pe identificarea unor măsuri menite să salveze cât mai mult din locurile de munca existente și optimizarea costurilor, precum și pe revenirea în siguranță la locul de munca. ”Acum, în contextul recentelor facilități acordate de stat pentru sprijinirea angajatorilor la reluarea activității, acordăm suport clienților în identificarea posibilității de a accesa aceste facilități, în analiza îndeplinirii condițiilor, precum și a eventualelor riscuri care ar putea apărea”, a explicat **Gabriela Ilie**.

Avocații **Reff & Asociații** spun că mai mulți clienți și-au propus, în viitor, o restructurare a activității, fie cu titlu temporar, fie permanent. ”În acest sens, am fost implicați, într-o primă fază, în prezentarea alternativelor disponibile pentru atingerea acestor obiective, precum și a avantajelor, respectiv, dezavantajelor, asociate cu fiecare din aceste alternative”, a menționat **Ana-Maria Vlasceanu**.

Angajatorii iau în considerare, în funcție de specificul activității și de măsura în care au fost afectați de pandemie, opțiuni care variază de la reducerea temporară a activității/a timpului de lucru, renegocierea condițiilor de munca cu salariații, până la externalizări ale activităților neesențiale și concedieri.

”De regulă, încetarea contractelor de munca are loc prin acordul părților, iar dacă acest lucru nu este posibil, clienții noștri documentează temeinic procesul de restructurare, cu asistența noastră”, a completat **Gabriela Ilie**.

Avocatul spune că, în general, în cazul încetării colaborării cu membri ai echipelor de management, nu se recurge la măsura concedierii decât în cazuri extreme, întrucât o atare decizie presupune o serie de riscuri și dezavantaje atât pentru companie, cât și pentru manageri (riscuri reputaționale, financiare etc.).

”De aceea, în astfel de cazuri, de regulă, încetarea contractului de munca are loc prin acordul părților, iar cuantumul compensațiilor poate varia substanțial atât în funcție de motivele care generează încetarea contractului, cât și de poziția în discuție”, a mai spus **Gabriela Ilie**.

Interlocutorii **BizLawyer** din echipa de *Employment* de la **Reff & Asociații** spun ca ne aflam înca într-o perioada în care companiile analizeaza impactul pe termen mediu și lung pe care pandemia îl va avea asupra afacerilor lor, precum și masurile ce se impun a fi luate în vederea salvagardarii acestora și a locurilor de munca.

Reorganizările sunt procese ample, care trebuie bine „cântarite” înainte de a lua decizii majore. ”Astfel cum am facut și în trecut, și în aceasta perioada ajutam clienții sa ia cele mai bune decizii pentru business-ul lor și venim cu soluții pragmatice la diversele probleme pe care legislația muncii le pune. Nu în ultimul rând, menționam posibilitatea de a crea, emite și gestiona un numar semnificativ de documente prin programe informatice dedicate, aspect care ne permite sa fim nu doar foarte eficienți la procesarea unui volum mare de documente și management-ul riscurilor aferente, dar și sa optimizam costurile. În acest sens, folosim soluții de tehnologie, cum ar fi *robotic process automation* (RPA) și automatizari în redactarea și crearea de documente, dezvoltate și integrate împreuna cu colegii noștri din echipa de Legal Management Consulting, pentru a ajuta angajatorii în cadrul reorganizărilor majore”, a subliniat **Gabriela Ilie**.

Sociațiile ar trebui sa țina seama acum, în primul rând, de regulile aplicabile în materia sanatații și securității în munca în contextul rechemării salariaților la locul de munca. De asemenea, în cazul în care acestea intenționeaza implementarea telemuncii pe un termen mediu și lung, ar trebui sa se asigure ca adopta o politica de telemunca care sa respecte prevederile legale în vigoare și care, totodata, ofera suficient de multa flexibilitate, atât angajatorilor, cât și salariaților. Ana-Maria Vlasceanu spune ca, în toate cazurile, politica de telemunca trebuie dublata de încheierea de acte adiționale la contractele de munca, întrucât telemunca nu mai poate fi impusa unilateral de catre angajator în prezent.

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

Echipa de Employment colaboreaza îndeaproape cu avocații din alte departamente

În aceasta perioada, echipa a lucrat de acasa. ”Într-o perioada foarte scurta de timp, ne-am mobilizat și ne-am adaptat la schimbarile și provocarile specifice. Totuși, aceasta adaptare nu a fost atât de dificila pe cât ne așteptam, atât datorita coeziunii echipei, cât și a paletei largi de mijloace de comunicare la distanța de care ne bucuram, utilizate atât în cadrul echipei, cât și pentru a facilita comunicarea cu clienții”, a menționat **Florentina Munteanu**.

Echipa este coordonata de catre **Florentina Munteanu**, avocat partener în cadrul **Reff & Asociații** | Deloitte Legal, având peste 17 ani de experiența. Pe lângă practica de dreptul muncii, Florentina coordoneaza și practicile de dreptul concurenței și dreptul insolvenței din cadrul societății de avocați.

De asemenea, coordonarea activităților de zi cu zi ale echipei este asigurata de **Gabriela Ilie**, *Managing Associate*, **Reff & Asociații** | Deloitte Legal, avocat cu peste 13 ani experiența. ”Suntem mândri sa o avem alaturi de noi pe **Ana-Maria Vlasceanu**, Senior Associate, **Reff & Asociații** | Deloitte Legal, un avocat cu o experiența semnificativa, care completeaza în chip desavârșit competențele de practician cu cele de teoretician, fiind în același timp și Lector Universitar Doctor la Catedra de Dreptul Muncii din cadrul Facultății de Drept, Universitatea București. De asemenea, un avocat senior și un asociat sunt parte din echipa”, a menționat **Florentina Munteanu**.

În ultimii doi ani, tabloul practicii avocaților specializați în aceasta arie a fost din ce în ce mai complex, cu mandate diversificate și din ce în ce mai sofisticate, a caror rezolvare a presupus o analiza juridica detaliata, care au ca premise atât o foarte buna cunoaștere a domeniului, inclusiv a tendințelor legislative pe plan internațional și regional, cât și o abordare inovativa.

”Astfel, în ultima perioada, practica noastră s-a concentrat, pe lângă mandate tipice de dreptul muncii, și pe asistența acordată în mandate din ce în ce mai complexe care presupun, pe lângă o cunoaștere profundă a industriilor în care activează clienții, un puternic caracter interdisciplinar (dreptul muncii și drept fiscal - taxarea veniturilor indivizilor) și, mai mult, chiar o componentă din ce în ce mai pronunțată de drept internațional privat”, a explicat **Florentina Munteanu**.

Prin prisma specificului activității, echipa de *Employment* colaborează îndeaproape cu avocații din departamentele *Corporate*, *M&A* și *Litigii* din cadrul Reff & Asociații | Deloitte Legal, precum și cu colegii din Deloitte - departamentul Global Employer Services, specializați în taxarea veniturilor indivizilor, securitate socială și imigrări și departamentul de Soluții de Servicii Externalizate, cu privire la aspecte de salarizare.

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