

Popescu & Asociații asista un important jucator european din domeniul financiar în multiple modificari ale structurii de management la nivel înalt. Avocații au fost alături și de o instituție bancară, parte a unui conglomerat din Orientul Mijlociu, în fuziunea cu o entitate dedicată investițiilor la nivel mondial. De vorba cu partenerul Dana Bivol despre munca avocaților și proiectele echipei de Employment



Schimbările legislative operate în domeniul muncii au generat un număr însemnat de proiecte pentru casele de avocatură. Firmele au cerut sprijinul consultanților pentru a-și putea adapta activitatea la noile condiții în practica de Dreptul muncii a fost una dintre ariile în care s-a lucrat intens și pe durata stării de urgență, înregistrându-se o creștere semnificativă. Echipa de *Employment* din cadrul casei de avocatură Popescu & Asociații a primit, în ultimele luni, numeroase cereri de la clienți privind schimbările legislative și aplicabilitatea acestora în activitatea de zi cu zi. Experții au venit în sprijinul acestor solicitări cu informații utile pentru a ajuta firmele să depășească dificultățile, să-și reia activitățile în parametri normali și pentru a diminua cât mai mult cu puțință riscurile.

Ieșirea din starea de urgență nu a încetinit efervescența din practica de *Dreptul muncii*. Astfel, în luna iulie, avocații au continuat, în principal, proiectele de consultanță acordată clienților privind noutățile în planul organizării activității angajaților (generalizarea telemuncii, necesitatea adoptării de noi măsuri privind sănătatea și securitatea în muncă, modificarea programului de muncă ș.a.m.d.). „Totodată, „tabloul” s-a dinamizat și din perspectiva repornirii activității instanțelor, sens în care litigiile de dreptul muncii au fost repuse pe rol, iar echipa noastră a continuat activitatea de asistență juridică și reprezentare - cu precădere, a angajatorilor - în dosarele respective”, a declarat pentru **BizLawyer Dana Bivol**, Partener Popescu & Asociații.

Sistem mixt de lucru

Perioada de lockdown nu i-a oprit pe avocați din activitatea lor, aceștia continuând să fie alături de clienți pe proiecte de Dreptul Muncii. Consultanții i-au ajutat să facă față tuturor provocărilor cu care s-au confruntat. „Odata cu ridicarea stării de urgență și instituirea stării de alertă, am implementat un sistem mixt în care activitatea la birou și activitatea remote se desfășoară prin rotație. Activitatea firmei s-a desfășurat și se desfășoară în prezent fără sincope, în ultimele luni utilizând în mod eficient tehnologia disponibilă pentru a organiza conferințe și videoconferințe atât interne, la nivelul echipelor, cât și cu clienții.

Mai mult, în ceea ce privește activitățile legate de instanțe, ne-am bucurat să vedem cum foarte multe măsuri îndelung așteptate de avocați au fost, cumva, generalizate și se aplică în continuare: comunicarea cu instanțele s-a desfășurat prin mijloace electronice, din ce în ce mai multe acte de procedură sunt încărcate în dosarele electronice, sunt fixate ore aproximative pentru fiecare dosar, ceea ce ne-a ajutat să ne organizăm mai bine timpul și activitatea și să devenim mai eficienți. Sperăm ca aceste practici să fie aplicate în continuare, după ce se vor epuiza efectele crizei medicale”, detaliază **Dana Bivol**.

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

Avocatul menționează faptul ca recomandările adresate clienților în ramura de Dreptul Muncii au reprezentat, într-o anumită măsură, strategia pe care firma **Popescu & Asociații** a urmat-o la nivel intern. „În concret, sfaturile noastre au avut în vedere necesitatea de adoptare a măsurilor de prevenție impuse ori recomandate de autorități, implementarea anumitor măsuri pentru a putea proteja locurile de muncă și veniturile angajaților. Totodată, ne-am sprijinit clienții pentru a putea accesa facilitățile instituite în această perioadă și pentru a fructifica toate oportunitățile create.”, explică Partenerul **Popescu & Asociații**.

Munca avocaților a fost influențată semnificativ de modul în care s-a lucrat pe timpul stării de urgență. De altfel, au intervenit noutăți și în domeniul proiectelor pe care casa de avocatură le-a primit. „Într-o primă fază, activitatea noastră de consultanță, inclusiv de *Dreptul muncii*, s-a axat pe câteva paliere, precum modificarea/adaptarea contractelor individuale de muncă în privința telemuncii, a programului de muncă, actualizarea/revizuirea procedurilor privind sănătatea și securitatea în munca la noile circumstanțe, precum și în privința adaptării la o serie de noi acte normative, precum legea prin care a fost instituită obligația de acordare a zilelor libere platite părinților, accesarea diferitelor indemnizații prevăzute de legislația intrată în vigoare”, subliniază **Dana Bivol**.

Dacă în perioada stării de urgență activitatea avocaților s-a bazat în mod semnificativ pe „reacția” la noutățile legislative sau la provocările aduse de starea de lockdown, odată cu ridicarea stării de urgență și cu instituirea, în mod corelativ, a stării de alertă, natura proiectelor a revenit, oarecum, la normal, clienții reluând proiectele puse în așteptare în perioada anterioară sau chiar lansând altele noi.

„În această perioadă de lockdown am asistat în continuare portofoliul nostru de clienți cu privire la activități de zi cu zi care privesc de regulă revizuirea regulamentelor de ordine interioară, a contractelor încheiate cu salariați, deopotrivă individuale sau colective, și alte aspecte care privesc activitățile particulare ale departamentelor de resurse umane din cadrul companiilor, atât locale cât și internaționale. De asemenea, ne-au ținut ocupați solicitanți ce au avut în vedere aspecte privind implementarea programului de lucru flexibil, munca la distanță, munca la domiciliu/telemunca, privite ca mijloace de adaptare a contractelor de muncă la noile realități, aspecte privind protecția datelor cu caracter personal și securitatea datelor în condițiile muncii remote, precum și aspecte ce țin de protejarea sănătății angajaților. Totodată, având în vedere ritmul alert care a caracterizat schimbarea legislației în domeniul dreptului muncii, atât în starea de urgență cât și pe perioada stării de alertă, am avut pe masa de lucru proiecte specifice raportate la măsurile adoptate de autorități în vederea combaterii răspândirii pandemiei. În acest sens, am acordat consultanță clienților din domeniul retailului alimentar cu privire la obligația acestora de a ține deschise punctele de lucru în vederea comercializării de produse alimentare. Totodată, am acordat consultanță companiilor care au oferit facilități salariaților concretizate în zile libere platite pentru angajații părinți în vederea supravegherii copiilor pe perioada de lockdown. Aceasta a reprezentat o analiză complexă având în vedere dinamica schimbării legislației, care se modifica chiar zi de zi. Clienții au fost interesați deopotrivă de acordarea facilităților sub forma bonificațiilor/bonusurilor pentru salariați. De asemenea, mandatele venite din partea clienților au vizat organizarea programului de lucru al salariaților, cu precădere mecanisme de flexibilizare în

vederea protejării acestora și pentru a preveni posibile riscuri de contaminare”, declara Partenerul **Popescu & Asociații**.

Solicitarile clienților

Clienții care au apelat la serviciile experților în *Dreptul muncii* au avut o serie de solicitări determinate de noile condiții de lucru impuse de pandemia de COVID-19. Avocații **Popescu & Asociații** au muncit și muncesc umăr la umăr cu departamentele de HR ale clienților pentru a evita orice problema care ar putea interveni.

Mutarea unui număr mare de angajați în zona de muncă remote/telemuncă, alături de schimbarea/individualizarea programului de lucru pentru companiile cu mai mult de 50 de angajați necesită în continuare alocarea de resurse importante pentru ajustarea/adaptarea tuturor documentelor, având în vedere prelungirea incertitudinii și creșterea alarmantă a numărului de îmbolnăviri.

De asemenea, avocații încă primesc de la clienți întrebări ce vizează regulamentele de ordine interioară, proceduri și politici interne aplicate precum cele cu privire la integrarea politicilor de sănătate și securitate în munca.

În plus, au numeroase solicitări privind concedierea persoanelor din poziții de top management care nu mai corespund din punct de vedere profesional cerințelor aferente postului ocupat, raportat totodată la politica de evaluare a calificării profesionale. În aceste situații este vorba despre cazuri de concediere pentru necorespondență profesională sau desființare posturi.

„Problemele apar și atunci când angajatorii desființează posturile fără o cauză reală și serioasă, astfel încât aceste greșeli ajung să capete un caracter litigios, de multe ori salariații concediați atacând deciziile de concediere ca fiind nemotivate. Consultanța noastră privește de asemenea și anumite instituții incidente în derularea raporturilor de muncă, dar și aspecte anterioare și ulterioare, cum ar fi perioada de probă sau aplicabilitatea clauzei de neconcurență. În mandatele complexe care privesc tranzacții M&A, intervine și echipa de dreptul muncii care se implică activ atunci când transferurile de business implică totodată și transferul de personal pentru a avea o imagine clară cu privire la anumite complicații care pot interveni în tranzacție sau care pot întârzia încheierea acesteia”, mai spune **Dana Bivol**.

Avocații au în lucru câteva proiecte care urmaresc reorganizări ale activităților unor firme, existând posibilitatea ca, în perioada următoare, numărul acestora să crească din cauza efectelor declanșate de actuala criză sanitară.

De exemplu, echipa este în prezent în proces de demarare a procedurilor de restructurare a două mari companii, active în zona serviciilor de interes, care pe fondul situației actuale vor fi nevoite să își reorganizeze activitatea. „În faza preliminară, asistența noastră implică stabilirea termenilor și a condițiilor/procedurilor, fundamentarea oportunității operațiunii prin evaluarea integrată a procesului, urmate ulterior de implementarea efectivă, redactarea și revizuirea documentației necesare și asistența pe parcursul procedurilor”, menționează Partenerul **Popescu & Asociații**.

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

Solicitarile venite din partea clienților au vizat și procedura șomajului tehnic având în vedere adoptarea cadrului legislativ în acest sens. Față de aceasta procedură, clienții au beneficiat de consultanța cu privire la condițiile de eligibilitate ale angajatorilor, dar și ale angajaților în acord cu prevederile legale, totodată fiind de interes acordarea indemnizațiilor de șomaj tehnic cu privire la avansarea din propriile resurse ale indemnizațiilor. „Totodată,

consultanța față de aceasta procedură a vizat și obținerea certificatelor de situație de urgență, forma incipientă a cadrului legal prevăzând această condiție, ulterior fiind eliminată. Majoritatea clienților au fost interesați de obținerea acestor certificate pentru a utiliza de ele în relațiile contractuale puternic afectate de răspândirea COVID-19 în România, înseamnă în executarea contractelor de furnizare. Astfel, consultanța față de această instituție a fost una pre-implementare în majoritatea cazurilor”, completează expertul.

În această perioadă, echipa **Popescu & Asociații** a asistat societăți cu un număr important de salariați și care, în principal, și-au desfășurat activitatea în domenii a căror activitate a fost neîntreruptă sau chiar mai dezvoltată, motiv pentru care au avut nevoie de răspunsuri comprehensive și rapide din partea avocaților, pentru a se putea adapta în mod eficient schimbărilor și noutăților.

„Clienții noștri, majoritatea companii multinaționale, au implementat în această perioadă o serie de măsuri de protecție a angajaților astfel încât concedierile să fie o soluție ultima ratio, iar reorganizările au vizat, mai degrabă, schimbarea modului sau a programului de lucru, precum și implementarea măsurilor suplimentare necesare din punct de vedere sanitar. În plus față de cele de mai sus, unul dintre cele mai interesante proiecte la care lucrăm în prezent este reprezentat de asistența juridică pe care o acordăm unui important jucător european în domeniul financiar, activ și pe piața din România, în legătură cu multiple modificări ale structurii de management la nivel înalt, ca parte a unui proces de restructurare la nivel de grup, cu scopul de a spori eficiența prin stabilirea unor funcții îmbunătățite, centre de competență și reîncadrarea pozițiilor și îndatoririlor în cadrul companiilor relevante”, subliniază **Dana Bivol**.

Soluțiile bazate pe analize atente ajută la evitarea litigiilor

Firma de avocatură o oferă, în proiectele de restructurare în care s-a implicat, soluții solide, care au rezultat în urma unor ample analize și strategii, astfel încât majoritatea acestora nu au evoluat către situații litigioase. „În consecință, ca o urmare naturală, litigiile au fost, mai degrabă, incidente izolate. Deși uneori există situații în care foștii angajați contestă caracterul real și efectiv al restructurării, pregătirea minuțioasă și existența unor fundamentări serioase ale procesului de restructurare ne permit să formulăm strategii de apărare eficiente în aceste litigii. Într-un plan distinct, așteptăm cu interes soluțiile pe care instanțele de judecată le vor pronunța în litigiile născute pe fondul restructurărilor care, în mod invariabil, se vor desfășura/se desfășoară ca urmare a încetării economiei pe fondul pandemiei”, subliniază Partenerul **Popescu & Asociații**.

Un proiect important în care avocații s-au implicat a vizat unul dintre jucătorii din domeniul bancar, parte dintr-un conglomerat din Orientul Mijlociu. Profesioniștii **Popescu & Asociații** au fost alături de acest client în procesul de fuziune cu o entitate deținută de un fond privat de investiții dedicată investițiilor la nivel mondial în industria serviciilor financiare, care a inclus și concedierea/restructurarea echipelor locale de management, dar și litigii inițiate de foști angajați.

„Dificultatea deosebită a mandatului a rezultat în principal, din necesitatea de integrare și armonizare a organigramelor celor două companii care a determinat pe de o parte restructurări ale unor poziții importante din companie și pe de altă parte realocări și redimensionări ale resursei umane în departamentele noii companii. Scopul nostru în calitate de consultanți a fost să găsim cele mai bune soluții astfel încât să evităm pe cât posibil litigiile cu salariații, foarte întâlnite în cadrul unor astfel de proceduri. De obicei, proiectele legate de concedierea/revocarea sau încetarea mandatelor unor membri ai echipelor de management au apărut fie pe fondul unor abateri disciplinare sau managementul ineficient al membrilor organelor de conducere ale societăților, fie pe fondul unor restructurări sau fuziuni.

Proiectele din prima categorie au un anumit specific, în sensul că probațiunea prezintă o importanță deosebită, respectiv dovezile efective pe care societatea le deține cu privire la abaterile disciplinare sau managementul ineficient al persoanei concediate/revocate din funcția deținută. Totodată, de multe ori este dificil de apreciat dacă

o anumita decizie de afaceri a membrilor echipei de management se încadrează în marja de apreciere pe care aceștia o au la dispoziție sau reprezintă o greșeală imputabilă acestora. În ceea ce privește proiectele din a doua categorie, având în vedere că raporturile dintre membrii echipei de management și societatea în care au activat ajung, de puține ori, să se transforme în litigii, mandatul nostru constă în asistența juridică pe parcursul negocierilor, atunci când este important ca ambele părți să fie mulțumite de compensațiile oferite. Totodată, am întâlnit de multe ori probleme în legătură cu clauzele de neconcurență care apar, de obicei, în contractele încheiate de membrii echipelor de management și societate, care presupun acordarea unor indemnizații după încetarea contractelor. Din această perspectivă, pot apărea probleme în măsura în care nu sunt suficient de clare situațiile în care indemnizația respectivă este datorată sau nu de societate. De asemenea, din punct de vedere practic, prezintă importanța și obligația de confidențialitate care este inclusă de obicei în acest tip de contracte”, detaliază **Dana Bivol**.

Atenție la noutățile din legislația muncii!

Domeniul muncii a fost puternic influențat de criza sanitară. Avocații le recomandă firmelor să adopte norme interne cu privire la regulile ce trebuie respectate de angajați, conform dispozițiilor legale și măsurilor dispuse de organele abilitate pe durata stării de urgență și stării de alertă, având în vedere că, din informațiile curente, numărul cazurilor de infectări a crescut semnificativ.

Legislația muncii a suferit modificări majore în această perioadă. Ordonanța de urgență nr. 29/2020 privind unele măsuri economice și fiscal-bugetare și Ordonanța de urgență nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 au conținut măsuri de interes major pentru companiile aflate în dificultate, și nu numai.

„Față de prevederile actelor normative amintite, posibilitatea angajatorilor de a beneficia de măsura șomajului tehnic a reprezentat o gura de oxigen pentru companii în contextul pandemiei, având în vedere subvenționarea indemnizațiilor din bugetul de stat. Dificultatea angajatorilor de a acoperi cheltuieli continue într-o perioadă de reducere sau chiar stopare a activității a fost astfel acoperită prin reglementarea acestei proceduri de acordare a șomajului tehnic. Totodată, putem aminti în acest context și Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților având în vedere suspendarea cursurilor sau a închiderii temporare a unităților de învățământ, zilele libere platite fiind acordate părinților, pentru supravegherea copiilor, sub rezerva îndeplinirii condițiilor expres reglementate. Efectele adoptării acestor măsuri s-au reflectat în solicitarea de consultanță din partea clienților cu privire la aspectele ante-menționate, i.e. acordarea facilităților pentru angajați din partea companiilor, cu precădere din zona de retail. Important de reținut este că prin Ordonanța de urgență nr. 92/2020 prevede prelungirea șomajului tehnic și după 1 iunie pentru domeniile în care restricțiile au fost pastrate, precum și decontarea a 41,5% din salariul brut lunar al fiecărui angajat caruia i se reactivează contractul de muncă suspendat anterior și acordarea unor subvenții pentru angajarea anumitor categorii. Totodată, firmele ar trebui să țină cont și de prevederile Ordinului nr. 3577/2020 privind măsurile pentru prevenirea contaminării cu noul coronavirus SARS-CoV-2 și pentru asigurarea desfășurării activității la locul de muncă în condiții de securitate și sănătate în munca, pe perioada stării de alertă. Prevederile ordinului cuprind, printre altele, drepturile dar și obligațiile salariaților și angajatorilor în perioada stării de alertă. De exemplu, angajatorii pot individualiza programul de lucru al angajaților astfel încât între aceștia să se asigure existența unui interval de minimum o oră la începerea și la terminarea programului de muncă, pe parcursul a minimum trei ore, în tranșe de minimum 20% din personal, fără a afecta durata programului normal de lucru, în cazul angajatorilor cu un număr mai mare de 50 de angajați care desfășoară activitatea în același spațiu de lucru. De asemenea, angajatorii trebuie să țină cont că au obligația de a reinstrui în domeniul securității și sănătății în munca toți lucrătorii care au stat la domiciliu în perioada stării de urgență, șomaj tehnic, telemunca, munca la domiciliu etc. Reinstruirea trebuie să fie adaptată noilor riscuri reprezentate de infecția cu

SARS-CoV-2 si se va desfasura în timpul programului normal de lucru al lucratorilor. Trecem printr-o perioada în care cadrul legal se schimba des, astfel încât companiile trebuie sa țina pasul cu modificarile legislative care impacteaza desfășurarea activității lor dar și pentru a asigura siguranța angajaților”, atrage atenția Partenerul **Popescu & Asociații**.

Echipa dedicata practicii de Dreptul Muncii

Firma **Popescu & Asociații** are o echipa de avocați dedicata exclusiv proiectelor de *Dreptul muncii*, în cadrul careia **Dana Bivol** activeaza ca și coordonator, gestionând alaturi de **Anca Simeria**, Attorney-at-law, mandate complexe de dreptul muncii și restructurari. Specialiștii din acest departament colaboreaza cu echipa coordonata de **Loredana Popescu**, Partner, care pe parcursul starii de urgența a fost activa în soluționarea solicitărilor primite de la clienți cu privire la prevederile OUG-urilor și implementarea acestora, șomajul tehnic, condițiile în care acesta se acorda, întreruperea totala sau parțiala a activității companiilor, reducerea activității ca urmare a efectelor epidemiei COVID-19 etc.

Echipa de *Dreptul muncii* colaboreaza activ și cu cea de Litigii, îndeosebi atunci când avocații sunt implicați în proiecte a caror finalitate poate da naștere unor situații litigioase. Bineînțeles, colaborarea între departamente se face ori de câte ori este necesara, în funcție de particularitățile fiecarui proiect, ținând cont de specializarile fiecaruia.

Colaborarea între departamente este esențiala, cu atât mai mult cu cât domeniul *Dreptului muncii* este unul caracterizat de numeroase lacune legislative care dau naștere unor situații sensibile pentru clienți. Astfel, numarul mandatelor încredințate, de cele mai multe ori proiecte complexe, deseori implica servicii juridice complete, care privesc deopotriva aspecte de consultanța și reprezentare și asistența juridica, pastrându-se însa un echilibru normal raportat la membrii echipei față de serviciile oferite.

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