

Echipa de Employment de la KPMG Legal s-a implicat în câteva proiecte care au vizat transferul de întreprindere, în prima parte a anului. Avocații au observat tendința angajatorilor de reducere a costurilor pentru a asigura viabilitatea și continuitatea afacerilor. Mandate diverse și o echipa expusa la proiecte interdisciplinare multinaționale



Avocații axați pe Dreptul Muncii au fost solicitați la maximum în aceasta perioada, echipele specializate implicându-se în numeroase proiecte generate de criza sanitara. Schimbarile provocate de pandemia de COVID-19 au influențat puternic relațiile de munca și au obligat angajatorii sa ia masuri urgente. „Practica de Dreptul Muncii din cadrul KPMG Legal a fost implicata în acordarea de consultanță juridica companiilor ce se confrunta cu efectele provocate de actuala situație epidemiologica. Mandatele noastre au fost dintre cele mai diverse, de la implementarea activității de telemunca ca mod organizare a muncii la nivelul angajatorilor și pâna la mandate reprezentate de reducerea ori întreruperea activității angajatorului urmata de suspendarea relațiilor de munca (șomajul tehnic), în contextul facilităților acordate de catre stat pentru firmele care au aplicat aceasta masura, reducerea programului ori a normei de munca, acordarea de zile libere parinților pentru supravegherea copiilor, pâna la disponibilizarea de personal”, a declarat pentru

^{Biz}Lawyer [Laura Tonescu](#), Partener, Head of KPMG Legal.

Practicienii de *Dreptul Muncii* au lucrat în strânsa legatura cu celelalte echipe din cadrul **KPMG Legal**. De exemplu, cu *Departamentul de Protecția Datelor cu Caracter Personal* au colaborat pentru a realiza analiza implicațiilor de protecție a datelor cu caracter personal în cazul întoarcerii la locul de munca. De asemenea, s-au format echipe mixte pentru soluționarea tuturor aspectelor legate de organizarea muncii clienților (contracte la distanță, semnatura electronica etc).

„Privind în urma, echipa de avocați din cadrul **KPMG Legal** a înțeles seriozitatea situației și faptul ca responsabilitatea fiecaruia dintre noi reprezinta un factor cheie în depășirea unor astfel de momente. Din punct de vedere al adaptarii la „noua normalitate”, și discutăm aici de regândirea aproape în totalitate a modului de desfășurare a activității noastre de consultanță juridica, putem spune ca acest lucru a avut loc extrem de rapid, fara sincope. În aceasta perioada comunicarea la distanță, prin diverse sisteme cum ar fi Microsoft Teams, Skype, Zoom, Webex a înlocuit cu succes modalitatea clasica de interacționare în relația avocat – client”, explica [Irina Stanica](#), Manager KPMG Legal.

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

Profesioniștii firmei de avocatură s-au implicat în proiecte dintre cele mai diverse, iar accentul în perioada pandemiei s-a axat pe acordarea de consultanță juridică privind organizarea muncii sub forma telemuncii, suspendarea raporturilor de muncă ca urmare a reducerii ori întreruperii temporare a activității angajatorului (șomajul tehnic), restructurarea de personal, condițiile de acordare de zile libere platite parinților pentru supravegherea copiilor, reducerea programului de lucru sau modificarea numelui de lucru.

„Totodată, mandatele noastre din această perioadă au fost strâns legate de pachetele de acte normative adoptate de autorități. Legat de aceste acte normative, pe lângă ritmul alert în care au fost adoptate, principala provocare a fost interpretarea și aplicarea dispozițiilor legale, care de cele mai multe ori a necesitat o analiză laborioasă și pluridisciplinară, această abordare fiind posibilă prin colaborarea dintre echipele **KPMG Legal** și **KPMG Tax**”, subliniază **Laura Toncescu**.

Avocații le-au recomandat, în primul rând, clienților să adopte măsurile adecvate de organizare a timpului de muncă, dar și de prestare a activității de la distanță, ținând cont de modul în care activitatea acestora a fost afectată de pandemie, cu multă precauție și cu respectarea dispozițiilor legale aplicabile, astfel încât să fie evitate potențiale sancțiuni din partea autorităților de control sau promovarea de acțiuni în instanță de către salariați. „Totodată, printre primele recomandări au fost și cele de adoptarea de măsuri aplicate și de proceduri interne specifice în vederea desfășurării activității salariaților în condiții depline de securitate și sănătate, dat fiind impactul puternic asupra acestor aspecte al actualei crize medicale”, menționează Partenerul **KPMG Legal**.

„Tendențele companiilor în perioada crizei generate de pandemie au fost în principal de a asigura continuitatea activității în condiții de securitate și sănătate pentru salariați, pe de o parte, iar pe de altă, pe cât mai mult posibil, în condiții de productivitate și profitabilitate. În același timp, am observat în rândul angajatorilor tendința acestora de reducere a costurilor pentru a asigura viabilitatea și continuitatea afacerii. Astfel, în cadrul anumitor companii, acolo unde a fost necesar, s-a implementat șomajul tehnic ca urmare a reducerii ori întreruperii temporare a activității angajatorului, s-a redus programul de lucru ori norma de muncă tot ca un efect direct al crizei generate de pandemie sau, ca ultima măsură, au fost efectuate restructurări de personal”, adaugă **Irina Stanica**.

Proiectele și cerințele clienților

Echipa **KPMG Legal** s-a implicat într-o gamă diversă de mandate care au vizat practica de Dreptul Muncii. Dintre cele mai interesante și complexe proiecte s-au remarcat cele reprezentate de restructurările de personal, precum și cele privind implementarea șomajului tehnic în condițiile în care cadrul legal privind facilitățile acordate de către stat companiilor a fost în continuă schimbare. „Subliniem acest tip de proiecte întrucât, după cum bine se cunoaște, legislația muncii este protectivă față de salariați, iar în momentul în care angajatorul decide implementarea unor măsuri în defavoarea salariaților, acesta trebuie să se asigure în primul rând ca astfel de măsuri sunt temeinic fundamentate, fie că vorbim de motive de ordin economic sau de motive de ordin tehnologic ori structural. Astfel, în cadrul mandatelor de acest tip atenția și eforturile noastre au fost canalizate pe identificarea celor mai corecte măsuri a fi aplicate de angajator, pe fundamentarea și justificarea unor astfel de măsuri, pentru a-l pune la adăpost pe angajator de orice tip de situații litigioase ori aplicarea de sancțiuni contravenționale”, punctează **Laura Toncescu**.

În aceasta perioadă, echipa de *Dreptul Muncii* s-a implicat și în proiecte care au vizat transferul de întreprindere (în cadrul unor proiecte de fuziune sau transfer de business, de exemplu), dar și în procese de Due diligence privind raporturile de muncă, în care avocații din România au colaborat cu alte birouri din rețeaua internațională **KPMG Legal**. „În acest sens, dorim să subliniem implicarea echipei de *Dreptul Muncii* în două proiecte complexe, unul de fuziune și o tranzacție ce a vizat transferul unui business, ce a constat atât din asistența privind aspectele de TUPE, cât și sprijinul acordat echipei de proiect pentru gestionarea tuturor aspectelor operaționale în vederea respectării calendarului propus pentru implementarea celor două proiecte”, menționează **Laura Toncescu**.

Cele mai frecvente solicitări primite de firma de avocatură din partea clienților au fost în legătură cu implementarea desfașurării muncii la distanță, prin telemunca. În plus, în continuare vin cereri din partea companiilor cu privire la implementarea reducerii programului de lucru sau cu privire la aplicarea măsurilor în materie de decontare a părții din salariu suportate de către stat, precum și cu privire la implementarea restructurărilor de personal.

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

„De asemenea, după încetarea stării de urgență, context în care pentru o parte din salariați, care până la acel moment fie s-a aflat în șomaj tehnic, fie a lucrat de la distanță, a început procesul de reîntoarcere treptată la locul de muncă, am primit numeroase solicitări din partea angajatorilor cu privire la inițierea și implementarea acestui proces în condiții de siguranță și sănătate pentru salariați. În acest context solicitările s-au axat în principal pe aspectele privind obligațiile în domeniul securității și sănătății în munca ce revin atât angajatorilor, cât și salariaților, precum și pe aspectele privind organizarea muncii în sensul implementării de programe de lucru flexibile astfel încât să se asigure desfașurarea activității în condiții de siguranță. În ceea ce privește asistența privind reîntoarcerea treptată la locul de muncă echipa de *Dreptul Muncii* a colaborat cu echipa de *Protecția Datelor cu Caracter Personal*, pentru acoperirea unor teme ca verificarea temperaturii corporale, chestionarele privind simptomele COVID-19, implicațiile privind protecția datelor ale procedurii în cazul în care un angajat prezintă simptomele COVID-19 etc”, detaliază Managerul **KPMG Legal**.

Cei doi avocați amintesc faptul că principalele mandate din această perioadă au avut în vedere fie aplicarea măsurii șomajului tehnic, fie cea a reducerii programului de lucru, fie restructurărilor de personal. „Acest lucru a fost cauzat de faptul că actuala pandemie a avut un efect direct asupra activității multor companii, aceasta fiind total ori parțial sistată pe perioada stării de urgență prin dispoziția autorităților, în timp ce în cazul unora dintre companii efectele pandemiei au avut un impact indirect și s-au transpus în marea majoritate a cazurilor prin scăderea semnificativă a volumului de activitate”, explică **Laura Toncescu**.

„Atenția și eforturile noastre în contextul acestor proiecte au fost concentrate, pe de o parte, pe interpretarea dispozițiilor legale de ultimă oră adoptate de către legiuitor, care în multe dintre cazuri s-au dovedit a fi ambigue ori neclare, iar pe de altă parte pe fundamentarea din punct de vedere juridic, dar și a situației faptice a măsurilor adoptate de angajator, în vederea eliminării oricărui potențial risc litigios or sancționator față de angajator. Am avut și clienți la nivelul cărora a fost necesară adoptarea celor mai drastice dintre măsuri, iar aici ne referim la situația efectuării de restructurări de personal. Implementarea unei concedieri colective este o procedură complexă, care presupune parcurgerea întocmai a unor etape procedurale strict reglementate de Codul Muncii, etape a caror nerespectare poate atrage după sine importante consecințe juridice în sarcina angajatorului cu impact financiar major. Prin urmare, am acordat o deosebită atenție pregătirii și fundamentării acestor măsuri, echipa noastră fiind implicată în toate etapele acestui proces”, completează **Irina Stanica**.

Având în vedere că, în cadrul mandatelor de restructurare primite, avocații **KPMG Legal** au lucrat încă din faza incipientă a proiectului, ei au putut gestiona riscurile potențiale decurgând din situațiile litigioase. În cazul în care

astfel de situații litigioase au intervenit totuși, angajatorul a avut câștig de cauza, aceasta și datorită faptului că apărarea s-a întemeiat pe analiza riguroasă și fundamentată care a stat la baza măsurii de restructurare.

„Printre solicitările primite din partea clienților noștri s-au numărat și cazuri de restructurări de personal, acestea rasfrângându-se inclusiv asupra membrilor din echipa de management. Bineînțeles, că în orice proces de concediere dificultăți întâmpinăm la orice pas, însă atât timp cât procesul este unul transparent, iar motivele pentru care angajatorul ajunge în situația apelării la astfel de măsuri sunt reale, și cât se poate de serioase, acesta putând în orice moment să își fundamenteze măsurile adoptate, riscurile decurgând din situațiile litigioase pot fi evitate. În foarte multe cazuri se evita însă măsura concedierii, optându-se pentru o încetare amiabilă a raportului de muncă, cu acordarea de compensații financiare, proces care se poate dovedi la rândul său laborios, în special în ceea ce privește negocierea pachetului compensatoriu”, arată **Laura Toncescu**.

Aspecte legale importante

Principalele modificări legislative cu un impact semnificativ asupra activității companiilor au fost reprezentate de cele referitoare la posibilitatea dispunerii unilaterale de către angajator a desfașurării activității în regim de telemunca, suportarea indemnizației pentru șomajul tehnic de către stat, decontarea indemnizației privind zilele libere platite acordate parinților, prelungirea valabilității contractelor colective de muncă, măsurile în sarcina angajatorilor pentru prevenirea contaminării cu noul coronavirus SARS-CoV-2 și pentru desfașurarea activității la locul de muncă în condiții de securitate și sănătate, iar, în prezent, decontarea părții de salariu suportate de stat.

„Având în vedere toate aceste modificări legislative, clienții au fost nevoiți să ia decizii doar după o înțelegere corectă a cadrului legislativ, cu o analiză a tuturor efectelor decurgând din aceste prevederi, fapt ce a presupus o colaborare constantă cu echipa noastră de *Dreptul Muncii*, care s-a implicat atât în suportul oferit clienților în luarea deciziilor, cât și în dialogul cu autoritățile”, spune **Laura Toncescu**.

Avocatul atrage atenția că, în contextul actual, în care amenințarea noului coronavirus nu a trecut, acolo unde este posibil, este recomandat ca angajatorii să mențină desfașurarea muncii în regim de telemunca prin încheierea de acte adiționale la contractele de muncă. Acolo unde specificul activității nu permite, trebuie să fie implementate proceduri care să asigure desfașurarea activității salariaților în condiții de securitate și sănătate în munca, având în vedere riscurile care pot decurge din nerespectarea măsurilor impuse de autorități, inclusiv atragerea răspunderii organelor de conducere ale societății.

„De asemenea, considerăm că este important să fie urmarite în mod constant măsurile de sprijin luate de autorități pentru această perioadă, inclusiv implementarea sistemului de “*Kurzarbeit*” ca măsură de flexibilizare a muncii”, mai spune **Laura Toncescu**.

Echipa se bucură de avantajul expunerii către proiecte interdisciplinare multinaționale

Toncescu și Asociații SPARL – KPMG Legal este o societate de avocatură cu o poziție unică în cadrul rețelei internaționale de societăți de avocatură afiliate **KPMG Global Legal**. În prezent, societatea de avocatură numără 28 avocați, parteneri și avocați colaboratori, care contribuie la crearea unei societăți de avocatură de un înalt profesionalism, construită pe fundația unei vaste experiențe și a unei baze de clienți impresionante acumulate de-a lungul a mai mult de 21 de ani de prestare de servicii juridice pe piața din România.

Echipa de *Dreptul Muncii* din cadrul **KPMG Legal** este formată din patru membri și este coordonată de Irina Stanica, Head of Employment practice, și supervizată de doi dintre partenerii coordonatori ai societății de avocatură, **Laura Toncescu** și **Vlad Peligrad**. Echipa este integrată în rețeaua globală din cadrul KPMG,

beneficiind de o vasta expunere catre proiecte interdisciplinare multinaționale.

Laura Toncescu are o experiența de peste 22 ani în furnizarea serviciilor juridice, fiind implicata în numeroase proiecte care au reprezentat pionierate în piața românească și în numeroase proiecte cu o complexitate deosebita. Laura a acordat consultanța inclusiv pe teme legate de digitalizare (incluzând efectele juridice ale diverselor forme de semnatura electronica, expl. recunoaștere faciala, vocala etc) și GDPR.

Vlad Peligrad are peste 19 ani de practica juridica în companii internaționale de avocatura, cu o experiența vasta în litigii și arbitraj, proceduri de insolvență, investigații de fraudă și gestionarea crizelor. Expertiza de specialitate include asistarea și reprezentarea marilor companii internaționale și locale, în toate tipurile de litigii: civile, fiscale, white collar, precum și arbitraje internaționale și locale.

Cu o experiența de peste 18 ani în domeniul *Dreptului Muncii*, în societăți de avocatura internaționale și in-house, **Irina Stanica** s-a alaturat echipei **KPMG Legal** în vara anului 2017, aducând o plus valoare practicii prin expertiza sa în aspecte privind urmatoarele arii de activitate: discriminare și egalitate de tratament la locul de munca, planuri de beneficii, restructurari și procese de outsourcing, detașari transnaționale, aspecte de compliance privind raporturile de munca, TUPE.

Avocații din echipa de *Dreptul Muncii* a **KPMG Legal** au asistat clienți din domeniile automotive, telecom, servicii financiare, oil&gas, construcții, producție de materiale de construcții, transport etc. Proiectele enumerate mai sus au presupus, fara a face o enumerare exhaustiva, acordarea de asistența juridica în procesul de implementare de concedieri colective, transfer de întreprindere, efectuarea de diagnoza juridica de tip due diligence, organizarea procesului de constituire a comitetului european de întreprindere, analiza privind recalificarea raporturilor contractuale dintre părți în raporturi de munca, implementarea de proceduri privind telemunca și munca on call, implementarea masurii șomajului tehnic și a reducerii programului de lucru, precum și procedurilor interne specifice în vederea desfășurării activității salariaților în condiții de securitate și sanatate în munca.

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