

Aria de Employment de la Mușat & Asociații a avut în ultimul an o încărcatură constantă de proiecte de anvergură, atât din perspectiva activității de consultanță, cât și în sfera litigiilor de muncă. De vorba cu avocații firmei despre mandatele strategice încredințate de companii lideri în industrii variate și provocările anului 2022 pe piața muncii. Creșterea numărului de cereri care vizează restructurarea afacerii, urmata de șomaj tehnic sau de concedieri, evidențiată în analiza tendințelor observate de specialiști anul acesta



„Tabloul” proiectelor din practica de Employment a Mușat & Asociații se creionează anul acesta într-o paletă diversă, avocații având pe masa de lucru multe dosare noi, care vizează nevoi ale business-ului local, cu sau fără implicarea marilor angajatori prezenți internațional. Sunt mandate care au legătură cu zona de fuziuni și achiziții, transferuri de business, restructurări de personal, sau mobilitatea internațională a lucrătorilor. În paralel, echipa continuă să asiste clienți în mandatele începute în anul anterior sau chiar din lock-down.

Câteva dintre actualele tendințe ale pieței muncii observate de specialiștii Mușat & Asociații prin prisma mandatelor gestionate urmăresc dezvoltarea tehnologică continuă, implementarea noilor soluții moderne de digitalizare în diverse arii de activitate ale unui angajator (de la cea financiară, la linia de producție, sau la cea de resurse umane), automatizarea proceselor de evaluare profesională, atenția continuă aratăta legislației privind telemunca, investițiile în formarea profesională a salariaților, stimularea financiară a salariaților prin cooptarea lor în acționariat, săptămâna de lucru redusă, atenția sporită către angajații străini.

„Aria de Employment din cadrul Mușat & Asociații s-a bucurat în ultimul an de o încărcatură constantă de proiecte de anvergură, atât din perspectiva activității de consultanță, cât și în ce privește activitatea de litigii de muncă. Diverse mandate strategice privind proiecte complexe de transfer de business, de concurență neloială între competitori cu sprijinul salariaților, de angajare colectivă a răspunderii disciplinare a salariaților, contestații având ca obiect pretense concedieri nelegale, inclusiv a unor salariați lideri de sindicat, încredințate de companii lideri în industrii variate precum Chemical Processing, IT, Pharma sau HomeAppliances, Fast Mover Consumer Goods, Logistica și Transporturi sunt doar câteva exemple din paleta largă a lucrărilor echipei noastre de dreptul muncii”, explică [Mihai Popa](#), Deputy Managing Partner Mușat & Asociații.

Avocatul amintește că, spre exemplu, Mușat & Asociații a asistat unul dintre liderii mondiali în domeniul soluțiilor și serviciilor de apă, igienă și prevenirea infecțiilor, cu privire la aspectele de drept românesc ale achiziției strategice a Purolite Corporation.

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

Evaluata la aproximativ 3,7 miliarde de dolari americani, tranzacția a implicat aproximativ 30 de jurisdicții pe șase continente și a fost structurată ca o tranzacție în numerar. Din perspectiva *Employment*, mandatul a implicat o analiză juridică extinsă (due diligence) în privința transferului de business și a diverselor răspunderi ale vânzătorului cauzate de transfer, respectiv în privința beneficiilor și schemelor de bonusare ale personalului din top management. Echipa de dreptul muncii pentru acest mandat a fost coordonată de **Mihai Popa**, cu implicarea directă a avocaților **Oana Lupu** (*Managing Associate*) și **Simona Anton** (*Managing Associate*).

În aceeași linie, echipa de *Employment* din cadrul **Mușat & Asociații** a asistat și reprezentat în cadrul unor serii de litigii de muncă unul dintre liderii mondiali în consultanța în IT și Inginerie, în legătură cu dezdaunarea angajatorului pentru fapte de concurență neloială savârșite de salariați prin încălcări ale clauzelor de neconcurență, de fidelitate și/sau de confidențialitate a datelor obținute în virtutea relației de muncă. Particularitățile acestor litigii au privit îndeosebi găsirea unor soluții pentru dificultatea probatorie în cadrul unor astfel de spețe, angajatorul fiind limitat, chiar și cu concursul instanței de judecată, în obținerea de date și informații pentru proba faptelor/vinovației salariaților. Echipa pentru acest mandat este coordonată de **Mihai Popa** și **Dragoș Lungu** (*Managing Associate*), cu implicarea și suportul colegilor din echipa de Dreptul muncii.

De asemenea, **Mușat & Asociații** asistă și unul dintre marii jucatori globali în industria FMGC într-un transfer complex de business și salariați în urma achiziției unui producător de dulciuri din Europa Centrală și de Est, tranzacția fiind estimată la aproximativ două miliarde de euro. Activitatea avocaților implică o analiză juridică complexă și implementarea transferului de salariați pe diverse linii de business, armonizarea beneficiilor salariaților după transfer, elaborarea unor strategii de retenție a salariaților, dar și gestionarea unor cazuri sensibile de exit la nivel de management în acest context. Echipa de dreptul muncii pentru acest mandat a fost coordonată de **Mihai Popa** și **Oana Lupu**, cu implicarea directă a avocaților **Simona Anton** și **Evelina Mieișor-Grecu** (*Senior Associate*).

În plus, departamentul de *Employment* din cadrul **Mușat & Asociații** a asistat și reprezentat unul dintre liderii globali în domeniul distribuției de produse alimentare cu privire la o serie de proiecte provocatoare și diverse. „Cu titlu de exemplu, s-a evidențiat în mod deosebit mandatul privind reorganizarea activității la nivel local ca urmare a unor schimbări complexe de organizare la nivel de grup, urmată de schimbarea structurii de conducere la nivel local și implicit desființarea unei poziții de top management. Particularitățile acestui mandat au fost date de provocările impuse pentru implementarea la nivel local a unor schimbări organizaționale specifice la nivel de grup”, menționează **Mihai Popa**.

Avocații au asistat aceeași companie și în legătură cu anchete privind sesizări de discriminare și hărțuire, precum și în legătură cu cercetări disciplinare ale unor salariați deținând poziții de top management. Și în aceste cazuri particularitățile mandatelor au fost date în special de dificultatea în probarea faptelor imputate, dar și de caracterul sensibil al faptelor care ar fi putut prezenta repercusiuni patrimoniale/de imagine asupra companiei. Echipa de dreptul muncii pentru acest mandat a fost coordonată de **Mihai Popa** și **Simona Anton**, cu implicarea directă a avocaților **Oana Lupu** și **Evelina Mieișor-Grecu**.

În același context trebuie amintit și succesul echipei de *Employment* din cadrul **Mușat & Asociații** obținut pentru

un important producator și distribuitor de produse farmaceutice în România, pentru care a oferit asistența în cadrul procesului de reorganizare a activității societății ce a condus, printre altele, la desființarea unui post ocupat de un lider sindical și reprezentare juridică în cadrul litigiului de muncă câștigat definitiv de angajator. Particularități aparte ale acestui mandat au privit componenta de sănătate și securitate în munca de la nivelul unui angajator cu peste trei sute de angajați, abaterea de către partenerul de dialog social al angajatorului de la interesele membrilor sai, demontarea numeroaselor învinuiri aduse de salariați – în realitate diferențe normale din cadrul dialogului social - ca nefiind îndreptate către persoana liderilor sindicali. Echipa pentru acest mandat a fost coordonată de **Mihai Popa și Dragoș Lungu**, cu implicarea kolegei **Simona Anton**.

Intra pe platforma [Dispute.Resolution.Center](https://dispute-resolution.center)

INTERVIU | Media tarifelor orare pentru firmele românești se situează între 100 și 250 de euro/oră foarte renumite în domeniu pot ajunge să perceapă și o rată de 1.000 euro/oră

Schimbări în relațiile de muncă

„Lockdown-ul și, mai apoi, starea de alertă a crescut indubitabil awareness-ul angajatorilor și salariaților deopotrivă, asupra beneficiilor muncii remote, așa încât aceasta continuă să rămână în prima linie în solicitările clienților **Mușat & Asociații**. Totodată, schimbările legislative numeroase în această materie și diversitatea opțiunilor pe care le au părțile în reglementarea acestei modalități flexibile de organizare a muncii sunt printre cauzele constanței solicitărilor de această natură”, atrage atenția **Dragoș Lungu**, *Managing Associate Mușat & Asociații*.

În perioada stării de alertă, clienții **Mușat & Asociații** au beneficiat de o tranziție rapidă și ușoară spre o normalitate în privința utilizării tuturor mecanismelor și instituțiilor de dreptul muncii nou aparute, sau șlefuite legislativ: somaj tehnic, *Kurzarbeit*, telemunca.

Avocatul menționează faptul că, în acest moment, există numeroase efecte ale încetării stării de alertă în planul raporturilor de muncă. Spre exemplu, angajatorii care în perioada stării de alertă utilizau în mod unilateral telemunca strict în baza Legii nr. 55/2020 vor trebui să încheie contracte de muncă/acte adiționale în condițiile legii (i.e., Legea nr. 81/2018) și să adopte abia în plan secundar politici specifice muncii remote.

„De asemenea, angajatorii trebuie să fie vigilenți în privința contractelor colective de muncă expirate în perioada stării de alertă, acestea fiind valabile încă 90 de zile începând cu data de 9 martie 2022 și să nu facă abstracție de obligația de a începe negocierile cu partenerul de dialog social, supusă unui termen de 45 de zile calculate de la aceeași dată. Nu în ultimul rând, reducerea activității ca urmare a efectelor pandemiei și suspendarea consecutivă a contractelor de muncă ca urmare a acestei reduceri de activitate (somajul tehnic, în termeni populari) a încetat odată cu starea de alertă, iar facilitățile fiscal-bugetare s-au oprit încă de la începutul lunii martie 2022. În aceeași măsură, *Kurzarbeit*-ul (reducerea temporară a timpului de lucru pe durata stării de alertă/de urgență) va mai putea fi folosit, în lipsa apariției unor reglementări similare specifice, timp de 3 luni de zile de la încetarea stării de alertă, respectiv până la data de 9 iunie 2022, când indemnizația specifică acestei instituții nu va mai fi rambursată de stat. Desigur că angajatorii clienți ai **Mușat & Asociații** au cautat și alte soluții pentru a-și menține competitivitatea pe piața muncii, implementând cu succes săptămâni de lucru reduse, utilizând legislația comună în vigoare”, mai spune **Dragoș Lungu**.

„În plus față de mandatele expuse anterior, interesul clienților **Mușat & Asociații** în acești ultimi ani, aflat într-o creștere în anul 2022, se îndreaptă către găsirea unor soluții de prestare a muncii în afara clasicului contract de

munca, ce vine la pachet și cu plata unor impozite și contribuții mult crescute față de nivelul altor state membre UE (Ungaria, Polonia, Slovacia). Creșterea controalelor din partea autorităților relevante, dar și a înțelegerii / cunoașterii mai exacte de către salariați a specificului raportului de munca și a drepturilor lor inerente fac însă dificilă recurgerea la altfel de colaborări similare unui contract de munca, fără riscul (mai mic sau mai mare) unei recalificări a formei de colaborare într-un raport de munca, fie din partea autorităților fiscale, fie chiar din partea salariaților prin apelarea la jurisdicția instanțelor de litigii de munca”, completează **Mihai Popa**.

Totodată, de mare actualitate sunt și solicitările adresate **Mușat & Asociații** din materia protecției confidențialității informațiilor obținute în virtutea relației de munca, mai ales prin prisma desfășurării telemuncii; privind integrarea pe piața muncii a cetățenilor non-UE (urmare a conflictului din Ucraina); sau în materia legislației privind protecția avertizorilor de integritate.

„În sfârșit, o problema de interes continuu și deosebit de actuală, care încă stârnește controverse o reprezintă interdicțiile din materia raportului de munca (e.g., renunțarea la drepturile recunoscute salariaților), care de multe ori acționează în regresul wellbeing-ului salariaților și nu spre adevărata lor protecție – esența a legislației muncii, spre exemplu în contra intenției angajatorilor de a acorda diferite beneficii salariaților, dar sub anumite restricții, întocmai pentru a-i menține motivați”, punctează experții firmei de avocatură.

Opiniile unor profesioniști care ocupă poziții de top în departamentele juridice ale unor companii importante, pe platforma www.in-houselegal.ro. Urmărește temele dezvoltate de avocați sau membri ai comunității *In-houseLegal* și propune subiecte.

Provocarile anului 2022

Odată ridicate restricțiile, angajatorii se confruntă cu noi provocări. Astfel, cu toate beneficiile incontestabile aduse (ambelor părți) de folosirea constantă a muncii remote, numeroși clienți ai **Mușat & Asociații** optează și pentru găsirea unor soluții de compromis cu partenerii sociali/cu salariații, respectiv de utilizare cu oarecare rezerva a muncii remote, atunci când e absolut necesar, sau chiar pe criterii meritatorii.

„Cu riscul de a parea nostalgică într-o era în care un angajator francez colaborează cu un lucrător român sub imperiul legislației românești, dar care este de facto rezident în alt stat membru UE sau chiar în afara spațiului european, astfel de organizații care utilizează cu rezerva munca remote aleg să valorifice fix acea cultură organizațională solidă care se cultiva doar prin interacțiunea umană directă și constantă, prin dezvoltarea atributelor de teamplayer și de asumare conștientă a responsabilității în fața colegilor, superiori ierarhici sau nu, și clienților”, argumentează **Dragoș Lungu**.

De asemenea, cooptarea salariaților în acționariat (stock option plan-urile) sunt la mare căutare printre clienții **Mușat & Asociații**, din în ce mai mulți angajatori optând pentru o implicare directă a salariaților în bunăstarea întregii organizații, stimulând astfel competitivitatea și responsabilitatea individuală profesională a salariaților interesați.

De altfel, piața muncii se confruntă cu provocări importante, cea mai importantă dintre ele fiind deficitul de forță de muncă. Acesta este și motivul pentru care Guvernul a dublat în anul 2022 contingentul de muncitori străini la o cifră record de 100.000.

„Angajatorii români s-au reorientat chiar și în contextul existenței acestui deficit al forței de muncă de pe piața din România, recurgând la forța de muncă străină cu aproximativ 82% mai mult în anul 2021 față de anul precedent (potrivit datelor Inspectoratul General pentru Imigrări)”, amintește **Dragoș Lungu**.

De asemenea, va fi o provocare pentru marii angajatori, cu implicații directe pe piața muncii, să decida dacă vor recurge la săptămâna de lucru redusă de patru zile, un proiect de lege interesant aflându-se în acest moment pe masa legiuitorului.

„Totodată, continuarea trend-ului de creștere a salariilor din cursul anului trecut în multe sectoare cheie de activitate (de exemplu, IT/Telecom), acordarea de diverse beneficii de natură salarială (plata transport, bonusuri de performanță, asigurări private de sănătate, participarea la programe de dezvoltare personală), mai ales în contextul previziunilor actuale privind inflația, ar trebui să sporească, potrivit studiilor de specialitate, performanța profesională dar și satisfacția la locul de muncă, elemente cheie pentru bunăstarea oricărei organizații. Nu în ultimul rând, reconversia profesională începe să fie din ce în ce mai prezentă în ultimii ani (mai ales în zona de IT) astfel că e posibil să crească tendința de angajare entry-level în dauna unor candidați mai experimentați, iar stimularea antreprenoriatului poate să aducă în viitor noi coloși în piață, cum a demonstrat România în ultimul deceniu”, menționează **Mihai Popa**.

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

Solicitari de restructuri ale afacerii, concedieri, reorganizari

O analiză a solicitărilor venite din partea clienților evidențiază faptul că se înregistrează o creștere a numărului cererilor care vizează restructurarea afacerii, urmată atât de șomaj tehnic, cât și de concedieri individuale sau colective.

De altfel anul trecut, echipa **Mușat & Asociații** a acordat asistență inclusiv cu privire la închiderea business-ului sau relocarea în țară/internațională a clienților cu capital străin.

„De asemenea, echipa noastră de dreptul muncii acordă și în prezent asistență juridică în cadrul unor astfel de reorganizări majore la importanți jucători de pe piața muncii. Fiecare dintre aceste mandate are un specific propriu, având în vedere varietatea sectoarelor de business din care provin solicitările clienților noștri, diferențele de culturi organizaționale, modalitățile diferite de evaluare profesională, de departajare între salariați etc. Înțelegerea și cunoașterea îndeaproape a drepturilor salariaților a condus în ultimii ani la o creștere a contestațiilor împotriva deciziilor de concediere, practica instanțelor fiind variată în privința neregularităților constatate în cadrul unor procese de restructurare, soldate cu concedieri individuale / colective. Procesele de restructurare în cadrul cărora echipa **Mușat & Asociații** a acordat însă asistență se bucură de un procent redus (sub 10%) în privința concedierilor care ajung mai apoi în fața instanțelor de judecată. Totuși, este adevărat și că asistența echipei în sensul încetărilor mutuale ale relațiilor de muncă, mai înainte de concediere, ajută la menținerea acestui procent redus de situații litigioase. În orice caz, activitatea de asistență și reprezentare a echipei noastre în astfel de litigii de muncă aparute ulterior unui proces de restructurare a activității, pentru care aceeași echipă a acordat anterior asistență în cadrul procesului de restructurare însuși, se bucură de o rată de succes de 100% în ultimii ani. În sfârșit, în privința mandatelor de litigii de muncă (concedieri ce nu țin de persoana salariatului) aparute ulterior procesului de restructurare făcut fără asistență de specialitate din partea noastră, rata de succes a echipei Mușat & Asociații

este de peste 95% în ultimii ani”, punctează **Mihai Popa**.

Expertul **Muşat & Asociații** susține ca mandatele actuale privind proiectele de transfer de business vin întotdeauna cu un specific propriu interesant, în funcție de nevoile clienților straini.

„Deseori încercam sa gasim soluția optima între a potoli avântul clientului care urmarește sa beneficieze de reguli/facilitați din alte jurisdicții și a gasi soluții similare potrivit legislației românești, cu cele mai mici grade de riscuri asociate (în special patrimoniale). De asemenea, încălcări masive ale clauzelor de neconcurență / fidelitate / confidențialitate, legate unele de celelalte într-o speță complexa gestionata împreuna cu colegii din practica de Competition ne țin ocupați în cadrul unor serii de litigii de munca și a acordarii de asistență juridica conexas. Totodata, în trend-ul recalificarilor pronunțate de instanțele de conflicte de munca a diferitelor tipuri de contracte în contracte de munca, echipa **Muşat & Asociații** este implicata și în astfel de proiecte (spre exemplu, în crearea de politici specifice pentru angajarea/colaborarea cu personal extern), dar și în litigii cu astfel de obiect. În sfârșit, fiind în creștere și awareness-ul salariaților în privința drepturilor lor, iar cei mai mulți dintre angajatori tratând cu lejeritate contractele de munca pe durata determinata, echipa **Muşat & Asociații** este în prezent implicata și în litigii de munca ce au ca obiect înlocuirea duratei determinate a contractului de munca într-una nedeterminata, practica instanțelor nefiind încă clar cristalizata sub acest aspect”, detaliaza **Mihai Popa**.

De asemenea, în ultimul an și jumătate au fost primite multe solicitari de asistență pentru concedierea membrilor din echipe de management ale clienților **Muşat & Asociații**, marea lor majoritate venind din partea angajatorilor. Cele mai multe dintre aceste concedieri s-au soldat cu încetarea amiabila a contractului de munca, sau a litigiului, în schimbul unor compensații banești adecvate cu poziția, senioritatea, performanța profesionala a respectivilor salariați.

„În plus față de respingerea clasicele critici de lipsa a unei cauze reale și serioase a desființării postului, efectivitatea desființării postului, pluralitatea criteriilor de stabilire a sancțiunilor disciplinare, dificultățile întâmpinate au mai ținut de defalcarea clara a activităților pretins suprapuse între contracte de mandat/de munca, de preluarea cross-border de atribuții și responsabilități la nivelul unor alte societăți din grup, sau de crearea de shared service center-uri în alte jurisdicții”, precizeaza **Dragoș Lungu**.

Practica **Muşat & Asociații** în aceasta arie este într-o continua creștere, experiența, sânguința, dar și flexibilitatea avocaților Departamentului de Employment din cadrul firmei fiind atuuri apreciate deopotrivă de clienții tradiționali, dar și de cei mai noi.

Departamentul este coordonat de **Mihai Popa** – *Deputy Managing Partner*, alaturi de **Dragoș Lungu**, **Oana Lupu** și **Simona Anton** - *Managing Associates* și de **Evelina Mieșor-Grecu** – *Senior Associate*, cu o experiența însumata de zeci de ani în domeniu.

„Întâi de toate, experiența îndelungata ilustrata de portofoliul amplu și complex de mandate al echipei de Employment din cadrul **Muşat & Asociații** valoarea și diversitatea acestora alaturi de soluțiile business orientate oferite clienților noștri sunt principalele nostre atuuri. Experiența, respectiv lipsa oricarei urme de surprindere în mandate cu specific recurent, sau deopotrivă în cele cu elemente de noutate unde **Muşat & Asociații** a setat precedente juridice și a deschis calea spre inovație, reprezinta fara doar și poate principalul privilegiu de care se bucura clienții noștri, alaturi de attributele unei echipe mature profesional și unite”, a conchis **Mihai Popa**.