

Avocații Kinstellar spun ca au remarcat preocuparea angajatorilor de a creiona strategii de menținere a personalului-cheie, fiind mandatați în acest sens cu elaborarea unor programe de tip Stock Option Plan sau a unor scheme de bonusare în funcție de performanțe. Activitate intensa în practica de Employment, cu mandate diverse și o echipa expusa la proiecte cu un caracter multidisciplinar



Avocații Kinstellar caracterizeaza anul 2022 ca fiind unul al schimbarilor în care se urmarește regândirea relațiilor de munca clasice, punându-se accent din ce în ce mai mult pe flexicritatea pieței muncii. Trendul acesta este reliefat și de diversitatea și multitudinea proiectelor din practica de Employment a Kinstellar. Angajatorii se confrunta cu provocari importante, cele mai mari dintre ele vizând adaptarea condițiilor de munca la cerințele actuale ale salariaților și, respectiv, menținerea unui grad ridicat al performanței profesionale.

Echipea **Kinstellar**, dedicata practicii de *Employment*, s-a ocupat și se ocupa cu mandate extrem de variate, precum angajarea prin contracte atipice de munca (e.g., contracte de munca temporara, contracte de management, contracte de telemunca etc.), flexibilitatea muncii (e.g., munca remote, munca on-call, saptamâna comprimata de lucru, programe flexibile de lucru), fidelizarea salariaților (e.g., Equity Incentive Plans, programe de formare profesionala, negocieri colective), mobilitatea transnaționala și internaționala a salariaților (inclusiv detașari transnaționale și aspecte de imigrari, în contextul și al refugiaților din Ucraina), transferurile de întreprindere și protecția salariaților, implementarea mai multor politici interne (e.g., privind munca remote și munca suplimentara, evaluarea profesionala, cercetarea disciplinara, interdicția discriminarii și harțuirii la locul de munca, valorificarea dreptului la concedii, sanatatea și securitatea la locul de munca, whistleblowing și investigații interne aferente, protecția datelor cu caracter personal în domeniul resurselor umane etc.) sau realizarea unor analize complexe privind riscul de recalificare a contractelor încheiate cu prestatori independenți ca fiind contracte individuale de munca mascate.

De asemenea, pe masa de lucru a avocaților regasim și proiecte care au în vedere încetarea raporturilor de munca și schimbarea personalului din top-management, fie prin încheierea unor acorduri de încetare, fie prin adoptarea diverselor masuri de concediere (e.g., concedieri colective sau individuale determinate de reorganizarea locului de munca, concedieri disciplinare, concedieri pentru necorespundere profesionala, concedieri pentru inaptitudine fizica/psihica etc.).

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

„Multe dintre proiectele înregistrate în acest an au avut un caracter multidisciplinar, motiv pentru care, alături de echipa de *Employment* a **Kinstellar**, au lucrat și membrii altor echipe ale firmei, dintre care enumerăm: Dispute Resolution (mai ales, în sfera litigiilor de munca care au ca obiect contestarea deciziilor de concediere sau acordarea de daune pentru discriminarea la locul de munca), Corporate (cu precadere în sfera de fuziuni și achiziții, care presupun analize juridice extinse în domeniul relațiilor de munca, în concret, în tranzacțiile asset deal, în care cesionarul dorește adoptarea unor noi strategii pentru eficientizarea costurilor și pentru maximizarea performanței în relațiile de munca, precum și în cazurile în care societățile internaționale doresc să își înființeze subsidiare în România pentru a facilita angajarea cetățenilor români), (iii) Regulatory (în special, în sfera prelucrării datelor cu caracter personal și, respectiv, a asigurării securității și sănătății la locul de munca)”, explica [Lidia Zarnescu](#), *Senior Associate în cadrul biroului local Kinstellar*.

Avocatul menționează faptul că anterior crizei medicale, în România, spre deosebire de situația celorlalte state membre ale Uniunii Europene, munca desfășurată în regim de telemunca a fost privită cu scepticism și, ca urmare, practică cu titlu de excepție. Dar odată cu debutul pandemiei SARS-CoV-12 și adoptarea restricțiilor în vederea asigurării distanțării fizice, munca prestată în regim de telemunca a reprezentat un experiment generalizat care a demonstrat tuturor că acest mod de lucru este posibil și poate prezenta chiar și o serie de beneficii demne de luat în considerare.

„Încetarea stării de alertă, începând cu luna martie 2022, a marcat o perioadă de tranziție spre ”noul normal”, caracterizată prin construirea unei punți între nevoile angajatorilor și nevoile salariaților. Astfel, deși angajatorii au privit cu optimism încetarea stării de alertă și, ca urmare, revenirea la munca clasică dinaintea pandemiei, mulți salariați nu au fost încântați de măsurile adoptate de către angajatori, mai ales, în ceea ce privește revenirea la locul de munca/birou (care presupune costuri adiționale și timp personal mai redus). În vederea limitării demisiilor și a fluctuației de personal în contextul și al crizei forței calificate de munca resimțite în mai toate domeniile de activitate, mulți angajatori au decis implementarea unor scheme de lucru hibrid, a caror reușită a fost determinată, atât de conținutul acestora, cât și de modalitatea de comunicare și implementare a acestor programe. În foarte puține cazuri, angajatorii au menținut posibilitatea salariaților de a lucra exclusiv în regim de telemunca”, arată specialistul **Kinstellar**.

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

Prioritățile angajatorilor

Noul context a facut ca munca echipei de *Employment* sa devina tot mai complexa. Avocații au asistat mai mulți angajatori în vederea implementarii unor scheme de lucru hibrid sau exclusiv în regim de telemunca, atât prin pregătirea unor acte adiționale la contractele individuale de munca sau a unor contracte individuale de munca particularizate în funcție de specificul telemuncii, cât și prin crearea unor politici specifice muncii remote, cu accent pe asigurarea sănătății și securității salariaților.

De asemenea, având în vedere iminenta încetare a ajutoarelor din partea statului (e.g., de tip Kurzarbeit), și în contextul economic fragil, care nu permite majorari salariale semnificative, s-a remarcat o preocupare a angajatorilor de a creiona strategii de menținere a personalului-cheie, fiind mandatați în acest sens cu elaborarea unor programe de tip *Stock Option Plan* sau a unor scheme de bonusare în funcție de performanțe, precum și a unor programe flexibile de lucru (telemunca, programe inegale de lucru, saptamâna comprimata de lucru, munca on-call).

„În plus, ca urmare a încetării stării de alerta, s-a impus reinițierea negocierilor colective de catre angajatorii la nivelul carora contractul colectiv de munca expirase, foarte multe mandate fiind înregistrate în acest domeniu. Astfel, am constatat ca un rol important în aceasta perioada l-a jucat negocierea colectiva dintre partenerii sociali, fiind înregistrat un apetit crescut al angajatorilor spre încheierea contractelor colective de munca cu sindicatele reprezentative/reprezentanții salariaților, menite sa asigure identificarea unor soluții de tip win-win, cu implicații financiare rezonabile”, subliniaza [Remus Codreanu](#), *Partener Kinstellar*.

Lista de priorități a angajatorilor vizeaza: sporirea adaptabilității și productivității salariaților; optimizarea internă a numărului de angajați în diferite sectoare sau activități; adoptarea de soluții flexibile cu referire la organizarea locului de munca și a timpului de munca; adoptarea unor politici interne menite a institui modalitățile de aplicare a drepturilor și obligațiilor salariaților la nivelul angajatorilor, pe de o parte, și o justa protecție a activității societății angajatoare, pe de alta parte.

„Recomandarea noastră este ca toate aceste masuri sa fie adoptate cu mare atenție, pentru a se asigura, atât promovarea intereselor angajatorilor, cât și respectarea corespunzătoare a cadrului legal”, puncteaza *Partenerul Kinstellar*.

De asemenea, munca prin agent de munca temporara, despre care practicienii în *Employment* spun ca este o forma „triunghiulara” de ocupare a forței de munca, reprezinta o soluție din ce în ce mai utilizata de catre angajatori pentru flexibilizarea muncii, precum și pentru realizarea unui control mai eficient al costurilor salariale.

Din ce în ce mai mulți angajatori doresc identificarea unor forme atipice de angajare (de exemplu furnizorii de PEO services), în afara clasicului contract individual de munca, care sa presupuna reguli mai flexibile și plata unor impozite și contribuții mai reduse. „Cu toate acestea, având în vedere prevederile legale restrictive, precum și intensificarea controalelor în acest domeniu, recomandarea noastră este de a se acorda o atenție sporită în implementarea unor astfel de opțiuni nereglementate înca, în mod expres, în legislația româneasca”, atrage atenția **Remus Codreanu**.

Experții **Kinstellar** sunt de parere ca cele mai mari provocari post-pandemie pentru angajatori vor viza adaptarea condițiilor de munca la cerințele actuale ale salariaților și, respectiv, menținerea unui grad ridicat al performanței profesionale. Ei includ în aceasta categorie asigurarea unui loc de munca flexibil și echitabil (e.g., munca remote, programe de lucru flexibile, crearea unui mediu de lucru placut și nediscriminatoriu), asigurarea sănătății și securității la locul de munca (atât a sănătății fizice, cât și psihice, prin limitarea stresului profesional); asigurarea unor resurse adecvate (inclusiv digitale) și a unor proceduri interne care sa urmareasca utilizarea corecta și eficienta a acestora; implementarea celor mai bune strategii de management al performanței profesionale.

„La acestea se adauga, bineînțeles, și tendințele aplicabile la nivelul Uniunii Europene, precum: transparența și

previzibilitatea condițiilor de munca, flexibilitatea și protecția salariaților cu responsabilități familiale, dreptul la deconectare al salariaților, consolidarea rolului partenerilor sociali și al negocierii colective, asigurarea unui raport optim între salariul minim și salariul convenit salariaților cu vechime și cu studii aprofundate, saptamâna de lucru comprimată, munca on-call, munca asincronă etc.”, nuanțează **Lidia Zarnescu**.

Intra pe platforma [Dispute.Resolution.Center](#)

▣ [INTERVIU | Media tarifelor orare pentru firmele românești se situează între 100 și 250 de euro/oră](#)
[Avocații foarte renumiți în domeniu pot ajunge să perceapă și o rată de 1.000 euro/oră](#)

Proiectele avocaților Kinstellar

Proiectele echipei de Employment a Kinstellar sunt diverse și includ mandate foarte complexe.

Unul dintre cele mai importante dosare în acest an a vizat implementarea unui proces masiv de concediere colectivă la nivelul unei importante societăți din domeniul TIC. Provocarile acestui mandat au fost generate de implicațiile sale juridice și financiare, precum și de restricțiile impuse pentru implementarea, la nivel local, a unor schimbări organizatorice specifice la nivel de grup. Proiectul a fost coordonat de **Remus Codreanu** (Partner, având peste 18 ani de experiență în domeniu) iar, din echipa, au făcut parte **Lidia Zarnescu** (Senior Associate), **Madalina Anghenie** (Senior Associate) și **Gabriela Ion** (Associate), avocate având de asemenea experiența solidă în practica de *Employment*.

Un alt proiect important a vizat identificarea celor mai bune soluții pentru o societate din SUA de a angaja cetățeni români și străini (inclusiv refugiați din Ucraina), în vederea prestării activității în favoarea acesteia din România, în regim de telemunca. Provocarile acestui mandat au fost determinate de implicațiile sale fiscale, precum și de natura sa multidisciplinară. Proiectul a fost coordonat de Remus Codreanu, iar din echipa au făcut parte **Lidia Zarnescu** și **Gabriela Ion**.

De asemenea, echipa de *Employment* a fost implicată într-un proces major de restructurare a unei societăți, provocarea fiind de a negocia și, respectiv, de a reuși încheierea unor acorduri de încetare a contractelor individuale de muncă cu toți salariații vizați de concediere. Proiectul a fost de asemenea coordonat de **Remus Codreanu**, iar din echipa a făcut parte și **Lidia Zarnescu**.

„Echipa de *Employment* a **Kinstellar** a fost și este implicată în numeroase proceduri de restructurare a activității societăților, acordând asistența clienților pe întreaga procedură de restructurare și concediere a salariaților. De asemenea, au existat numeroase proiecte în care au fost implicate și reputele firme de avocatură din alte țări, mai ales în cazul unor concedieri aplicate la nivelul top-managementului clienților. Întotdeauna, ca pas preliminar, recomandarea noastră a fost de a se negocia încetarea contractelor individuale de muncă prin acordul părților, întrucât șansele de reușită ale unui eventual litigiu nu pot fi garantate, practica judiciară nefiind unanimă în deciziile adoptate cu privire la astfel de spețe. În principiu, 20% dintre dosarele de restructurare în care am fost implicați au ajuns în instanță; ca urmare a consultanței legale eficiente pe care am oferit-o în etapa de restructurare, până la acest moment, am avut câștig de cauză în astfel de litigii”, subliniază **Lidia Zarnescu**.

În ultimele luni, avocații **Kinstellar** au asistat mai mulți acționari în procesul de schimbare/concediere a unor

membri ai echipelor de management ale companiilor. „Uneori, cele mai mari provocari ale unui astfel de proces au fost generate de dorința acționarilor de a realiza acest fapt într-un timp record și fara a exista motive/probe solide din punct de vedere legal în justificarea concedierii, de cele mai multe ori cauza concedierii reprezentând-o pierderea încrederii în respectivii top manageri. Din fericire, în cele mai multe dintre aceste cazuri s-a reușit încheierea unor acorduri de încetare, prin acordarea unui pachet compensatoriu în funcție de poziția și de vechimea acestora în cadrul societăților”, precizeaza **Remus Codreanu**.

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

Avocați cu o mare experiența în practica de Employment

Echipa de *Employment* a **Kinstellar** este coordonata de catre **Remus Codreanu**, *Partener*, cu peste 18 ani de experiența aprofundata și diversificata în domeniul dreptului muncii și, respectiv, în domeniul litigiilor, atât privind companii naționale, cât și multinaționale.

Echipa a continuat sa se mareasca, în considerarea numarului în continua creștere al mandatelor, fiind, în prezent, formata din șase membri: trei avocați seniori (*Madalina Anghenie, Lidia Zarnescu și Catalin Roman*), cu peste zece ani experiența în sfera dreptului muncii și a litigiilor de munca, precum și trei avocați asociați (*Gabriela Ion, Rena Saftencu și Claudiu Ciubotaru*), de asemenea, cu experiența semnificativa în dreptul muncii, litigii și GDPR.

Kinstellar este o firma de avocatura independenta de top în Europa Emergenta, Turcia și Asia Centrala, cu birouri în Almaty și Nur-Sultan (Kazahstan), Belgrad (Serbia), Bratislava (Slovacia), București (România), Budapesta (Ungaria), Istanbul (Turcia), Kiev (Ucraina), Praga (Republica Ceha), Sofia (Bulgaria), Tashkent (Uzbekistan) și Zagreb (Croatia).

„Funcționând ca o firma complet integrata, Kinstellar ofera permanent servicii de înalta calitate în toate jurisdicțiile, într-un mod integrat și consecvent, inclusiv în proiecte cross border complexe. Suntem, în special, pregatiți sa oferim suport pentru tranzacții complexe și cerințe de consultanța care acopera mai multe jurisdicții. De asemenea, având și o practica extrem de solida în domeniul litigiilor, inclusiv al litigiilor de munca, în cadrul consultanței pe care o acordam, avem permanent în vedere și practica actuala a instanțelor de judecata în materie, spre a reduce, astfel, cât mai mult riscurile judiciare aferente pentru clienții noștri. Nu în ultimul rând, pentru fiecare mandat propunem o echipa multidisciplinara formata din avocați experimentați și agili, care se angajeaza sa ofere cele mai bune soluții din punct de vedere legal și sa finalizeze proiectele rapid și cu eficiența maxima. Echipa are o înțelegere aprofundata a tuturor aspectelor juridice, atât la nivel național, cât și european și internațional, dar și a celor comerciale cu privire la toate sectoarele de activitate, demonstrând receptivitate față de client, pro-activitate, orientare comerciala, flexibilitate, perspectiva globala și experiența profesionala vasta”, a explicat **Remus Codreanu**.

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