

Employment | Pe parcursul ultimului an, s-a remarcat o preocupare crescută din partea angajatorilor pentru „descifrarea” obligațiilor tot mai complexe care le revin în temeiul legislației de data recentă, spun avocații specializați în Dreptul Muncii de la PNSA. De vorba cu Ioana Cazacu, coordonatoarea practicii, despre noutățile din legislația muncii, solicitările clienților și mandatele complexe în care a fost implicată echipa



Piața muncii este puternic influențată de cascada de schimbări din ultima perioadă, schimbări care au avut un impact semnificativ asupra politicilor de personal de la nivelul firmelor. Pe parcursul ultimului an, au intrat în vigoare mai multe modificări ale legislației din domeniul relațiilor de muncă, iar companiile trebuie să facă eforturi consistente pentru a se alinia prevederilor în vigoare. Iar lucrurile nu se vor opri aici, pentru anul în curs fiind așteptate noutăți legislative importante. [Ioana Cazacu](#), *Managing Associate* în cadrul firmei *Popovici Nițu Stoica & Asociații* (PNSA), apreciază ca principala schimbare legislativă care va interveni în 2025 vizează transpunerea Directivei Uniunii Europene privind transparența salariilor, care va institui obligații semnificative, în principal, pentru angajatorii cu peste o sută de salariați. „Această categorie de angajatori va trebui, printre altele, să asigure transparența politicilor de remunerare începând de la etapa de recrutare, dar și pe parcursul relației de muncă, având totodată obligații de publicare periodică a diferențelor de remunerare între angajați de sexe diferite”, nuanțează avocatul.

Munca avocaților axați pe *Dreptul Muncii* oglindește dinamica pe care o observăm la nivelul companiilor care se confruntă cu multe modificări ale cadrului legal și care sunt obligate să-și ajusteze politica de personal astfel încât să respecte noile prevederi în vigoare.

De altfel, legislația muncii din țara noastră a trecut, în ultimul an, prin transformări majore. Un exemplu în acest sens îl constituie Legea 283/2024, despre care **Ioana Cazacu** spune că a adus modificări interesante nu doar Codului Muncii, ci și unor acte normative din domeniul achizițiilor publice, fiind introduse diverse condiționări legate de respectarea legislației muncii pentru participanții la aceste proceduri. „Urmărim cu interes, împreună cu Departamentul nostru de *Achiziții Publice*, impactul pe care aceste dispoziții legale urmează să îl genereze pentru angajatori”, precizează interlocutoarea <sup>Biz</sup>Lawyer.

Totodată, în luna februarie au intrat în vigoare primele capitole din *Regulamentul UE privind inteligența artificială* (IA). Avocatul explică faptul că, pentru angajatorii care utilizează sisteme de IA la locul de muncă, acest lucru înseamnă, în primul rând, activarea obligației legale de alfabetizare în domeniul inteligenței artificiale.

În acest context, trebuie amintit și faptul că a intrat în vigoare interdicția de a utiliza sisteme de IA pentru a deduce emoțiile unei persoane fizice în sfera locului de muncă, cu excepția cazurilor în care utilizarea sistemului de IA este destinată să fie instituită din motive medicale sau de siguranță. „Începând din luna august 2025, nerespectarea acestei interdicții va putea fi sancționată cu amendă de până la 35.000.000 euro sau, în cazul în care autorul faptei este o întreprindere, de până la 7% din cifra de afaceri mondială totală anuală pentru exercițiul financiar precedent, luându-se în considerare valoarea cea mai mare dintre acestea. Angajatorii care utilizează sisteme de IA trebuie să stabilească un calendar intern al măsurilor de conformare cu obligațiile stabilite în

Regulament, pornind de la alfabetizarea în domeniu și continuând cu maparea etapelor de intrare în vigoare a diverselor categorii suplimentare de obligații prevăzute de acest act normativ”, atrage atenția specialistul PNSA.

Mai trebuie spus și ca Ministerul Muncii a lansat în dezbatere publică un proiect de modificare a Codului Muncii prin care se urmărește actualizarea cadrului legal de prevenire și sancționare a hărțuirii la locul de muncă.

Interlocutoarea <sup>Biz</sup>**Lawyer** este de părere că, dacă documentul va fi aprobat în forma propusă, definiția noțiunii de hărțuire morală la locul de muncă va fi extinsă. În aceste condiții, am putea vedea o creștere a numărului de plângeri ale salariaților și, corelativ, o presiune crescută pentru angajatori de a aloca intern resurse pentru soluționarea acestora.

Iar schimbările legislative vor continua să „curgă”, având în vedere că România este obligată să se conformeze regulilor europene.

Pentru anul în curs, principala schimbare pe care experții în Dreptul Muncii o anticipează este transpunerea *Directivei Uniunii Europene privind transparența salariilor*, care va institui obligații semnificative în principal pentru angajatorii cu peste o sută de salariați. Companiile aflate în această categorie vor avea, printre altele, obligația să asigure transparența politicilor de remunerare începând de la etapa de recrutare, dar și pe parcursul relației de muncă. În plus, trebuie să facă publice periodic diferențele de remunerare între angajați de sexe diferite. „Este de menționat, de asemenea, faptul că angajatorii nu vor mai putea să solicite candidaților informații despre salariul primit de la angajatorii anteriori și că va fi interzisă, totodată, stabilirea de clauze contractuale care să restrângă sau limiteze dreptul salariaților să își dezvăluie nivelul de salarizare, ceea ce probabil va genera schimbări însemnate de paradigmă pentru sfera relațiilor de muncă tipice în România. Un rol important în articularea noului cadru legal ar urma să revină și reprezentanților salariaților sau organizațiilor sindicale. Proiectul de act normativ de transpunere este așteptat în a doua jumătate a acestui an, termenul de transpunere a Directivei fiind 7 iunie 2026”, subliniază **Ioana Cazacu**.

-----  
*Citește și*

[→ Women Lawyers | De vorba cu Ioana Cazacu, Managing Associate la Popovici Nițu Stoica & Asociații despre avocatura la genul feminin și alegerile făcute în cariera: ”PNSA este un loc excelent pentru a te dezvolta ca avocat. Varietatea și anvergura proiectelor asistate juridic, interacțiunea directă, permanența cu clienții și soliditatea echipei sunt doar câteva dintre argumentele în sprijinul acestei concluzii”](#)

-----  
**Angajatorii au nevoie de consultanța pentru a „descifra” noile prevederi legale**

Într-un context atât de dinamic, munca echipei dedicate practicii de *Employment* din cadrul PNSA se derulează în aceeași linie, pe masa de lucru a avocaților fiind multe dosare complexe.

În cazul proiectelor de asistență juridică care se desfășoară în regim de business as usual, avocații PNSA sunt solicitați pentru diverse mandate de compliance intern sau proceduri (cercetări disciplinare pentru fapte complexe, investigare plângeri formulate de salariați etc.), concedieri individuale determinate de diverse transformări ale business-ului, exit-uri la nivel de top management. „Echipa noastră intervine însă și în proiectele de M&A gestionate de PNSA, atât pe componenta de due diligence, cât și cu input de specialitate în etapa de structurare tranzacție pentru proiectele cu o componentă de Dreptul muncii semnificativă. Suntem, de asemenea, implicați în mod constant în proiecte litigioase diverse pe zona de Dreptul muncii”, menționează interlocutoarea <sup>Biz</sup>**Lawyer**.

De asemenea, se observa semnale discrete sau mai clare, dupa caz, în funcție de industrie, ca unele proiecte de investiții sau componente ale business-ului existent sunt momentan „on hold” din cauza contextului sensibil al ultimelor luni. „Nu în ultimul rând, urmarim cu interes modificarile pe care utilizarea pe scara tot mai larga a inteligenței artificiale în activitățile profesionale le va genera la nivelul ocuparii forței de munca, fiind în general estimat în analizele de specialitate ca adoptarea IA va crește nevoia de upskilling și reskilling a salariaților pentru a se putea adapta unei lumi în care viteza schimbarilor crește exponențial”, completeaza avocatul.

**Ioana Cazacu** amintește faptul ca, pe parcursul ultimului an, s-a remarcat o preocupare crescuta din partea angajatorilor pentru „descifrarea” obligațiilor tot mai complexe care le revin în temeiul legislației de data recenta. Ultimele modificari sunt cele intrate în vigoare în februarie 2025 și care reglementeaza prevenirea și sancționarea tuturor formelor de harțuire morala la locul de munca. „Companiile cu care lucram au implementat sau sunt în curs de implementare a unor proceduri interne care sa asigure conformitatea cu aceste reglementari – context în care adresam multiple întrebări legate de modalitatea adecvata de asigurare a acestei conformități legale. Observam ca subiectul acesta ramâne pe agenda companiilor atât la nivelul departamentelor juridice, cât și al celor de resurse umane întrucât neîndeplinirea obligațiilor legale atrage riscul unor amenzi contravenționale consistente, de pâna la 50.000 de lei”, nuanțeaza specialistul.

### **Cele mai mari provocari generate de modificarile recente ale legislației muncii**

Experiența ultimilor doi ani vine sa confirme tendința companiilor de a pune un accent puternic pe respectarea unor proceduri echitabile în cadrul anchetelor interne privind problemele de cultura organizaționala, harțuire morala și sexuala și discriminare. „Asistam constant companiile atât în setarea unor practici interne conforme cu legislația tot mai complexa în acest domeniu, cât și pe parcursul cercetării plângerilor interne vizând potențiale abateri de la obligațiile legale ale angajatorilor în materia prevenirii harțuirii morale la locul de munca. Avem și în prezent în lucru un litigiu în care reprezentam o companie multinaționala acuzata ca ar fi supus un angajat (membru al echipei de management locale) unor acte repetate de harțuire morala la locul de munca. Echipa noastra asista și reprezinta frecvent companiile angajatoare în litigii având acest obiect”, detaliaza **Ioana Cazacu**.

Avocatul mai menționeaza ca, pe parcursul anului trecut, echipa PNSA a avizat juridic doar proceduri de concedieri individuale punctuale, care nu au fost simptomatologice pentru probleme economice structurale, majore. „Am constatat, mai degraba, nevoi de reaşezare rapida a unor activități/upskilling al salariaților pentru a raspunde cerințelor pieței pe anumite zone de activitate sau industriei, fața de care angajatorii au reacționat fie propunând angajaților unele modificari de roluri fie, acolo unde acest lucru a fost necesar/posibil, inclusiv ca efect al eliminării unor activități datorita adoptării pe scara larga a digitalizării, desființari de posturi și concedieri individuale, cu redistribuirea activităților catre salariații ramași în organizație”, susține interlocutoarea <sup>Biz</sup>**Lawyer**.

În același context, amintește faptul ca nu a remarcat o creștere a numărul solicitarilor în zona litigiilor de munca în ultimul an la nivelul PNSA. „Ca tipologie a litigiilor de munca, putem menționa însa ca observam din ce în ce mai multe situații în care salariații solicita constatarea existenței unei harțuirii morale la locul de munca și acordarea de daune morale – adesea ca pretenție conexa într-un dosar având ca obiect contestarea unei încetari a contractului de munca (de exemplu concediere ca urmare a desființării postului) sau a unei sancțiuni disciplinare”, adauga **Ioana Cazacu**.

De altfel, echipa PNSA axata pe practica de *Employment* consilieaza în mod frecvent companiile în cadrul unor astfel de proiecte sensibile. Spre exemplu, în ultimele luni avocații au avizat proceduri de exit în domeniul telecom, în domeniul construcțiilor și în domeniul industrial ( în cazul unui client cu activitate de producție/fabrica în România).

Interlocutoarea <sup>Biz</sup>Lawyer arata ca pachetele de exit propuse managerilor sunt întotdeauna construite diferit, în funcție de politicile interne ale companiilor, tinzând însă, ca medie, spre un nivel de minimum 12 salarii lunare. „În majoritatea situațiilor avizate de echipa PNSA, negocierile la acest nivel se finalizează în termeni amiabili întrucât interesul managerilor este să încheie rapid subiectul pentru a se concentra pe construirea unor noi proiecte profesionale sau valorificarea rapidă a unor alte oportunități deja existente pe piață. Pe de altă parte, acolo unde discuțiile despre exit apar într-un context în care relațiile dintre companie și manager sunt deja deteriorate, se întâmplă ca negocierile să nu se finalizeze, compania fiind inevitabil antrenată într-un scenariu de concediere urmat de contestare în instanță și dispute care trenează/sunt soluționate după perioade lungi, de cel puțin un an sau doi (intervalul de timp care este uzual necesar pentru obținerea unor verdicte definitive”, adaugă avocatul.

---

### *Citește și*

[→ Cum vad anul 2025 profesioniștii considerați Leading Lawyers de către ghidurile juridice internaționale | Azi, de vorba cu Florian Nițu, Managing Partner PNSA, poziționat de Legal500 în categoria ‘Hall of Fame’ în practica de M&A: ”Cu excepția unor cataclisme geostrategice pe care nu le putem vedea și pe care noi, din România, nici nu le putem preveni, avem motive bune să fim optimiști. Resurse, Infrastructura, Energie, Tech și Food sunt cele cinci domenii în care vom vedea cu precădere investiții și tranzacții noi, în mod accelerat, dar coerent totuși, formând o nouă paradigmă de dezvoltare”](#)

---

### **Mandate complexe care implica de multe ori colaborarea cu alte departamente din cadrul PNSA**

Pe lângă diverse proiecte de restructurare complexe/concedieri, mandate de negocieri colective sau negocieri de exit pentru poziții de top management, experții dedicați acestei arii de practică sunt solicitați să intervină și pentru acompanierea juridică pe componenta de Dreptul muncii a unor proceduri interne de analiză plângeri whistleblowing care au antamat în paralel investigații pe zona Dreptului penal. „În mod tipic, în asemenea proiecte echipa noastră de dreptul muncii gestionează probatoriul necesar și asistă echipele interne în organizarea procedurilor de cercetare disciplinară a salariaților față de care există indicii că au săvârșit, în astfel de circumstanțe, abateri disciplinare grave”, indică juristul.

La fel de provocatoare profesional sunt și proiectele de fuziuni și achiziții. Cel mai recent exemplu de proiect de acest tip este cel în care [PNSA a asistat ALD Automotive](#), divizia de leasing a Grupului Société Générale, în fuziunea dintre ALD Leasing și fostul său concurent, între timp achiziționat, LeasePlan. Una dintre componentele interesante ale acestui dosar a fost etapa preluării salariaților LeasePlan de către ALD, asistată juridic de echipa firmei de avocatură. „Acest proiect ne-a oferit posibilitatea de a rula analize juridice interesante inclusiv în sfera relațiilor colective de muncă, spre exemplu cu privire la consecințele transferului de întreprindere în situația coexistenței unor contracte colective de muncă”, argumentează interlocutoarea <sup>Biz</sup>Lawyer.

Practica de *Employment* de la PNSA este susținută de trei avocați, sub coordonarea **Ioanei Cazacu**, *Managing Associate*, profesionist cu o experiență de peste 20 de ani în gestionarea mandatelor de Dreptul muncii complexe pentru companii multinaționale, antreprenoriale și pentru clienți persoane fizice în roluri de top management. Echipa de Dreptul Muncii colaborează permanent cu Departamentele de M&A, de Fiscalitate și de Litigii din cadrul PNSA pentru a asigura un serviciu integrat clienților firmei.