

Provocarile cu care se vor confrunta companiile în anul 2025, pe segmentul de Munca/ Resurse Umane, sunt multiple și complexe, depășind adesea simpla conformitate legislativa, avertizeaza avocații firmei D&B David și Baias | Dan Dascalu, Partener: "Necesitatea de a anticipa modificarile, de a comunica transparent cu angajații și partenerii sociali, precum și riscurile asociate nerespectării prevederilor, cresc presiunea asupra angajatorilor"



Contextul economic genereaza un interes din ce în ce mai crescut din partea firmelor pentru aspectele care țin de *Dreptul muncii* și schimbarile cauzate de toate modificarile operate la nivelul legislației din acest domeniu. Prima parte a anului a adus pe masa de lucru a avocaților D&B David și Baias, societatea de avocatura corespondenta PwC în România, o serie de proiecte complexe și cu impact semnificativ, care contribuie la evoluția pieței muncii din România. „Principalele provocari cu care se vor confrunta companiile în anul 2025, pe segmentul de Munca/Resurse Umane, sunt multiple și complexe, depășind adesea simpla conformitate legislativa”, apreciaza [Dan Dascalu](#), Partener D&B David și Baias.

Angajatorii trebuie sa faca fața acestor provocari și sa se adapteze la toate noutățile care intervin, astfel încât activitatea sa nu le fie afectata.

În opinia interlocutorului *BizLawyer*, o prima provocare majora este adaptarea firmelor la nevoile clienților lor, concomitent cu satisfacerea cerințelor angajaților proprii. „În contextul actual, companiile trebuie sa gaseasca un echilibru delicat între cerințele clienților, care solicita stabilitate, prezența activa, interacțiuni directe și promptitudine în rezolvarea problemelor, și așteptările angajaților, care pun accent pe echilibrul dintre viața personala și cea profesionala, flexibilitatea programului de lucru și o remunerație corecta. Aceasta dualitate necesita o abordare strategica și flexibila din partea companiilor, pentru a atrage și reține talentele, oferind în același timp servicii de calitate clienților. Succesul va depinde de capacitatea companiilor de a crea un mediu de lucru atractiv și motivant, dar și de a investi în tehnologii și procese care sa permita o comunicare eficienta și o colaborare fluida cu clienții”, explica **Dan Dascalu**.

În același timp, angajatorii sunt obligați sa respecte cu strictețe legislația privind harțuirea la locul de munca. În rândul salariaților se înregistreaza o conștientizare crescuta a drepturilor pe care le au, iar orice încălcare a acestora poate provoca probleme la nivelul firmelor. În plus, legislația din domeniu este una complexa, astfel ca firmele trebuie sa acorde o atenție deosebita prevenirii și combaterii harțuirii la locul de munca, fiind necesare implementarea unor politici interne clare, organizarea de sesiuni de instruire, dezvoltarea unor proceduri eficiente de raportare și investigare, precum și o abordare proactiva în gestionarea oricaror reclamații. „Riscul de litigii crește, iar companiile trebuie sa se asigure ca dispun de resursele și expertiza necesare pentru a face fața acestei provocari, inclusiv prin revizuirea și adaptarea continua a politicilor și procedurilor interne”, atrage atenția **Dan Dascalu**.

O alta provocare majora deriva din necesitatea companiilor de a se pregati pentru transparenta salariala, în contextul în care a mai ramas aproximativ un an până la termenul limita de transpunere a Directivei privind

transparența salarială. În condițiile în care implementarea unor astfel de procese este de durată, firmele ar trebui să demareze aceste proiecte cât mai curând.

Citește și

[→ Activitate intensă în practica de Employment de la NNDKP, firma cu una dintre cele mai mari și performante echipe de avocați specializați în oferirea de asistență juridică pe întregul spectru de aspecte de Dreptul Muncii, într-o perioadă în care solicitările clienților s-au diversificat | Roxana Abrașu \(Partener\): "Avem situații care presupun complexitate prin anvergura și impactul global adus, dar și situații unde se ridică subiecte diverse sau sensibile ce trebuie gestionate cu prudență pentru a asigura că sunt abordate ținând cont de numeroasele reglementări aplicabile și se finalizează cu luarea măsurilor corespunzătoare"](#)

Crește interesul companiilor pentru problemele legate de Dreptul muncii

Pe acest fond, în primul trimestru din 2025 s-a observat o creștere a interesului clienților D&B pentru aspectele legate de flexibilitatea forței de muncă, iar acest interes se reflectă în numărul crescut de solicitări referitoare la: legislația privind mobilitatea lucrătorilor, atât la nivel intern, cât și internațional (clauza de mobilitate, delegări și detașări interne, transfrontaliere și internaționale), și la mecanisme de prestare a diverselor servicii intra-grup, astfel încât forța de muncă să fie utilizată cu eficiența maximă.

Interlocutorul ^{Biz}**Lawyer** este de părere că tendințele acestea indică o preocupare sporită a angajatorilor pentru optimizarea structurilor de personal, a costurilor și adaptarea la cerințele dinamice ale pieței. „În plus, am observat o creștere semnificativă a interesului companiilor pentru transferurile de întreprindere, fie că vorbim de transferuri de active aferente unor departamente ale acestora ori de operațiuni mai complexe de restructurare corporativă. Acestea implică, de cele mai multe ori, aplicarea reglementărilor legale din materia Dreptului muncii privind protecția salariaților de la simpla consultare și informare a acestora până la întinderea aplicabilității reglementărilor colective de muncă sau chiar interacțiunea lor”, adaugă *Partenerul D&B*.

De altfel, în cazul transferului de întreprindere, firma de avocatură a fost implicată în ultimii ani în numeroase astfel de proiecte, unele de o complexitate foarte mare ce au ridicat întrebări care nu se regăseau nici în legislația, nici în jurisprudența națională, astfel că avocații au fost nevoiți să identifice soluții practice prin raportare la jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene și practica existentă în alte țări europene. „Rolul nostru a implicat oferirea de asistență juridică extensivă clienților noștri, acoperind toate etapele procesului, de la analizarea aplicabilității legislației muncii privind transferul de întreprindere până la redactarea documentelor necesare și implementarea efectivă a transferului, inclusiv în ceea ce privește integrarea din perspectiva organizațională, unde lucrăm îndeaproape cu specialiști din alte echipe D&B (e.g. Corporate M&A) sau din cadrul PricewaterhouseCoopers („PwC”) în ce privește aspectele ce țin de resurse umane și structura organizatorică, respectiv impozitare (în sens larg)”, detaliază expertul.

Analiza mandatelor încredințate firmei de avocatură mai arată că angajatorii au manifestat un interes foarte pronunțat cu privire la aspectele legale privind harțuirea la locul de muncă. „Deși în prima parte a anului, proiectele de conformare cu legislația în domeniul harțuirii au scăzut, întrucât majoritatea companiilor s-au ocupat de întocmirea procedurilor și politicilor necesare în anul anterior, există o creștere fulminantă a plângerilor de harțuire. În acest context, clienții au apelat la serviciile noastre pentru a-i asista pe parcursul procedurii de

investigare a cazurilor de harțuire, întrucât efectuarea unei investigații conforme cu legislația și principiile aplicabile este dificilă și necesită implicarea unor avocați specializați în Dreptul muncii. De asemenea, acolo unde a fost cazul, am asistat clienții inclusiv în procedura de cercetare disciplinară a angajaților care au savârșit fapte de harțuire, întrucât cele două investigații sunt distincte și trebuie să urmeze reguli particulare”, nuanțează **Dan Dascalu**.

Toate aceste proiecte au fost gestionate de echipa D&B axată pe *Dreptul muncii*, atât în faza de consultanță și asistență a clientului, cât și în faza litigiilor de muncă născute în urma cazurilor de harțuire. Atunci când a fost necesar, avocații specializați în practica de *Employment* au colaborat îndeaproape cu colegii din D&B axați pe Data protection, dar și cu experții din PwC din echipa de Forensic.

Citește și

[→ 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 dată recentă, spun avocați 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](#)

Schimbări legislative în lanț

Legislația muncii din România a fost supusă, în ultimul an, unor modificări semnificative, de care angajatorii trebuie să țină cont.

În această categorie intra, de exemplu, salariul minim adecvat și încurajarea negocierilor colective. „Transpunerea Directivei (UE) 2022/2041 a adus o serie de schimbări, inclusiv actualizarea anuală a salariului minim, bazată pe consultarea partenerilor sociali, și stabilirea unor criterii clare pentru determinarea acestuia. În plus, se acordă o importanță sporită negocierilor colective, prin includerea respectării Legii nr. 367/2022 ca factor relevant în achizițiile publice și concesiuni. Prin urmare, asigurarea respectării legislației dialogului social trebuie să devină o prioritate pentru orice companie”, menționează interlocutorul ^{Biz}**Lawyer**.

O altă măsură importantă, care aduce clarificări și îmbunătățește previzibilitatea pentru angajatori este cea referitoare la procedura de aplicare a mecanismului de stabilire și actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

În aceeași categorie intra și majorarea salariului minim brut pe țară garantat în plată la 4.050 lei lunar, care a condus la o ajustare directă a veniturilor angajaților, cu implicații directe asupra costurilor pentru angajatori. De asemenea, a apărut contractul colectiv de muncă la nivelul întregului sector bancar din România, fapt care aduce beneficii salariaților, indiferent de afilierea sindicală.

Angajatorii trebuie să țină cont și de modificările privind legislația care reglementează harțuirea la locul de muncă. Astfel de măsuri au fost introduse pentru protejarea angajaților și crearea unui mediu de lucru sigur, fiind prevăzută în lege inclusiv posibilitatea de a depune plângeri anonime și obligația angajatorilor de a oferi suport victimelor.

O alta schimbare semnificativa este cea care vizeaza implementarea unui nou sistem privind *Registrul General de Evidența a Salariaților – REGES ONLINE*, ceea ce presupune digitalizare și eficientizare, cu obligații suplimentare pentru angajatori.

În plus, legislația prevede asigurarea echilibrului de gen la nivelul conducerii companiilor listate, inclusiv prin promovarea diversității și incluziunii, cu impact asupra proceselor de recrutare și selecție. „Modificările privind echilibrul de gen în consiliile de administrație, în special pentru companiile listate, implica o reevaluare a proceselor de recrutare și selecție, dar și o adaptare a politicilor interne pentru a asigura conformitatea cu noile cerințe”, subliniaza *Partenerul D&B*.

Alta noutate aparuta în legislația muncii are în vedere valoarea nominala a tichetelor de creșa, ceea ce are un impact direct asupra costurilor angajatorilor.

Totodata, companiile trebuie sa țină cont de prevederile care fac referire la noile obligații ale angajatorilor privitor la încadrarea în munca a persoanelor cu handicap. „Impactul este important pentru angajatorii care nu respecta cota obligatorie de angajare, fiind necesar sa depuna eforturi considerabile pentru a se conforma legii”, mai spune avocatul.

Expertul D&B este de parere ca multe dintre aceste modificari legislative constituie adevarate provocari pentru firme. Ei nominalizeaza în acest sens salariul minim adecvat și încurajarea negocierilor colective, aratând ca inițiativa aceasta, prin complexitatea sa, obliga angajatorii sa-și reevalueze strategiile de resurse umane, sa gestioneze costurile salariale cu mai multa precizie și sa acorde o importanță sporita dialogului social. ”Necesitatea de a anticipa modificarile, de a comunica transparent cu angajații și partenerii sociali, precum și riscurile asociate nerespectării prevederilor, cresc presiunea asupra angajatorilor”, spune avocatul intervievat de *BizLawyer*.

O provocare majora apare și ca urmare a implementarii REGES ONLINE. Chiar daca digitalizarea aduce beneficii pe termen lung, tranziția la noua platforma necesita efort și poate genera probleme operaționale. „Riscul de nerespectare a termenelor și a cerințelor poate atrage sancțiuni”, avertizeaza **Dan Dascalu**.

Schimbările operate în plan legislativ au impact și asupra angajaților. Interlocutorul *BizLawyer* considera ca introducerea salariului minim adecvat și creșterea salariului minim brut au un impact direct asupra veniturilor, contribuind la îmbunătățirea standardului de viață. De asemenea, apariția contractului colectiv de munca la nivelul sectorului bancar ofera angajaților din aceasta industrie beneficii suplimentare și condiții de munca mai bune, indiferent de afilierea sindicala. Totodata, modificarile privind harțuirea la locul de munca vor contribui contribuie la crearea unui mediu de lucru mai sigur, mai respectuos și mai incluziv, oferind protecție suplimentara angajaților.

Citește și

[→ “Schimbare” este cuvântul de ordine pe piața muncii, spun avocații de Employment de la Mușat & Asociații, fenomenul fiind potențat de avansul tehnologic rapid, evoluția așteptărilor angajaților și necesitatea adaptării la noile realități economice și sociale | Echipa gestioneaza un numar mare de proiecte care implica restructurari ample ale companiilor multinaționale, creșterea numarului de litigii fiind evidențiată în analiza tendințelor observate. De vorba cu membrii echipei despre mandatele strategice încredințate de companii lideri în industrii variate și provocarile anului 2025](#)

Domeniile cheie pentru care angajatorii cer consultanța juridică

Prioritățile companiilor cu care D&B colaborează în zona problemelor legate de Dreptul muncii reflectă o preocupare constantă pentru conformitate, adaptabilitate și optimizarea proceselor. În ultimul an, se observă o concentrare pe câteva domenii cheie, unde angajatorii caută expertiza și soluții concrete.

„În primul rând, alinierea cu legislația privind hărțuirea la locul de muncă rămâne o prioritate majoră. Înțelegerea complexității noilor reglementări și implementarea eficientă a măsurilor de prevenire și combatere sunt aspecte importante. Clienții noștri ne solicită sprijin în pregătirea, revizuirea și actualizarea politicilor interne, inclusiv a celor de raportare și investigare, în raport de modalitatea de aplicare concretă a procedurilor, precum și în litigiile care vizează situații de hărțuire. Semnalele pe care le primim indică o nevoie crescută de know-how în evaluarea riscurilor și de asistență în gestionarea situațiilor dificile, pentru a asigura conformarea cu legislația aplicabilă și un mediu de lucru sigur și incluziv. Ceea ce trebuie reglat și rezolvat în acest domeniu este, în special, asigurarea clarității pașilor de urmat în situația depunerii unei plângeri, crearea unei abordări proactive și transparente, care să includă mecanisme eficiente de sprijin pentru victime și o cultura organizațională bazată pe respect reciproc”, precizează *Partenerul D&B*.

O altă prioritate este reprezentată de legislația privind mobilitatea lucrătorilor. Angajatorii se confruntă cu provocarea de a gestiona eficient clauzele de mobilitate, delegările și detașările, atât interne, cât și transfrontaliere și internaționale, într-un context globalizat și dinamic al pieței muncii. Firmele solicită asistență pentru a înțelege implicațiile legale, pentru a evalua riscurile, și pentru a asigura respectarea legislației, iar din această perspectivă D&B are avantajul că este în permanență în legătură profesională cu diferitele firme PwC din Europa, dar și din alte țări din lume ce oferă consultanță juridică, fiscală și de resurse umane în acest domeniu, facilitând informarea și colaborarea corepunătoare în aceste proiecte. „Semnalele transmise subliniază necesitatea de claritate și predictibilitate în ceea ce privește costurile și responsabilitățile, precum și cerința de a simplifica procesele și procedurile. Pentru o abordare unitară, companiile ar putea să opteze pentru implementarea unor politici interne de mobilitate, care odată ce sunt construite în acord cu legislația în vigoare, pot să ușureze modul în care sunt gestionate aceste procese și să ofere claritate și previzibilitate pentru lucrători”, explică interlocutorul *BizLawyer*.

O importanță deosebită o are, de asemenea, transferul de întreprindere, având în vedere că dinamica pieței este din ce în ce mai crescută. Clienții D&B caută consiliere pentru a înțelege implicațiile legale ale transferului de activitate, inclusiv obligațiile față de angajați și respectarea drepturilor acestora. Solicitățile se referă, în general, la evaluarea riscurilor, negocierea cu partenerii sociali și asigurarea unei tranziții fără probleme. Semnalele primite evidențiază necesitatea de a echilibra interesele diferitelor părți implicate, minimizând riscurile de litigii și asigurând continuitatea activității. Ceea ce trebuie reglat și rezolvat este reprezentat de asigurarea unei tranziții line, minimizând, pe cât posibil, riscurile de litigii și nerespectare a legislației.

„O altă prioritate pentru angajatori o reprezintă negocierile colective. Deși nu am înregistrat o creștere exponențială a mandatelor specifice în această arie în prima parte a anului, observăm o tendință generală de intensificare a interesului angajatorilor pentru negocierea și încheierea contractelor colective de muncă. Aceste negocieri au adesea ca punct central aspecte sensibile, generate de divergențe de opinii între management și reprezentanții angajaților, uneori conducând chiar la inițierea conflictelor colective de muncă. Totuși, datorită intervenției specializate a echipei noastre, care poate facilita dialogul și poate oferi expertiză juridică, aceste conflicte au fost soluționate prompt, evitând astfel escaladarea și declanșarea unor greve care ar fi putut afecta negativ activitatea companiilor implicate”, mai spune **Dan Dascalu**.

Și acomodarea cu noul sistem REGES ONLINE – Registrul General de Evidență a Salariaților rămâne o preocupare majoră. Angajatorii sunt preocupați de înregistrarea și adaptarea la noua platformă, de înțelegerea

noilor cerințe de raportare și de asigurarea conformității cu noile reglementări. Clienții firmei de avocatură solicită asistența tehnică și consultanța specializată pentru a asigura o tranziție fără probleme, pentru instruirea personalului și optimizarea proceselor interne. „Semnalele primite evidențiază îngrijorarea cu privire la înregistrarea și adaptarea la noua platformă”, punctează interlocutorul ^{Biz}Lawyer.

Citește și

[→ O gama variata de mandate pentru avocații de Employment de la Mitel & Asociații | Schimbarile din zona legislației muncii și noile tendințe în politica de personal, analizate de Madalina Mitel \(Partener\) și Cristina Dan \(Counsel\)](#)

Exista lacune legislative

În acest context, *Partenerul D&B* amintește faptul că, din nefericire, legislația muncii are unele lacune legislative referitoare la diferite concepte juridice, care pot provoca uneori confuzii în rândul angajatorilor. „În opinia noastră, legislația privind discriminarea și hărțuirea prezintă cele mai mari neclarități și aspecte sensibile la momentul de față. Cadrul legislativ privind combaterea discriminării și hărțuirii la locul de muncă este complex și stufos, cu nu mai puțin de cinci acte normative care se suprapun parțial. Dincolo de dificultatea inerentă gestionării unor astfel de evenimente, angajatorii sunt obligați să navigheze într-un context legislativ incoerent, actele normative aplicabile nereușind nici măcar să ofere definiții unitare ale conceptelor de hărțuire și discriminare. Ca urmare conformarea cu legea s-a transformat într-un deziderat greu de atins, dar nu imposibil, câtă vreme sunt urmărite și implementate, eficient și la timp, toate modificările legislative relevante”, detaliază expertul

Echipa D&B de Dreptul muncii lucrează în multe proiecte complexe

Avocații axați pe practica de *Dreptul muncii* lucrează în multe proiecte complexe din zone diferite. De exemplu, juriștii au în lucru mandate legate de hărțuire la locul de muncă, pe care le gestionează încă din momentul zero, atunci când un salariat înregistrează o plângere. În această situație, consultanții asistă clientul pe parcursul întregii proceduri, redactează documentele necesare și participă alături de client la audierea martorilor, a reclamantului, respectiv victimei și a presupusului agresor. Ulterior, ajută clientul să califice respectivele fapte pentru a concluziona dacă există sau nu un caz de hărțuire la locul de muncă. „Există însă și situații în care companiile apelează la serviciile noastre mult prea târziu (de principiu, atunci când există o plângere la CNCD sau când un salariat s-a adresat instanței de judecată), după ce cazul de hărțuire a fost gestionat intern și considerat închis. De cele mai multe ori (în special atunci când la nivelul companiei nu există avocați in-house specializați în dreptul muncii), am observat o neconformare cu procedura reglementată de lege sau adoptarea unor soluții care nu sunt neapărat justificate din punct de vedere legal. Aceste scenarii presupun multiple dificultăți, iar riscurile pentru angajatori se manifestă pe planul răspunderii patrimoniale față de salariat, precum și pe planul răspunderii contravenționale, unde autoritățile competente pot aplica amenzi specifice, interacțiunile dintre aceste proceduri – pe care le-am putea denumi nepotrivit reglementate din punct de vedere legal, din păcate – putând conduce cel puțin la mari complicații în practică”, arată **Dan Dascalu**.

De asemenea, echipa D&B a gestionat, în ultimul an, un număr semnificativ de proiecte de restructurare a activității prin comasarea sau divizarea unor divizii sau linii de business, de cele mai multe ori cu scop de eficientizare sau reducere a costurilor, restructurări care însă nu au presupus concedieri. Dificultatea gestionării acestor proiecte a rezultat din obligația de a aplica și respecta legislația privind transferul de întreprindere.

„În schimb, am observat la nivelul clienților o preocupare sporită pentru aplicarea și respectarea regulilor interne. În acest context, am asistat clienții în multiple proceduri de cercetare disciplinară și am observat o determinare a angajatorilor în a corecta comportamentele care nu sunt conforme. De asemenea, am furnizat asistență juridică în ceea ce privește încetarea individuală a contractelor individuale de muncă, ca urmare a unor procese de reorganizare și eficientizare internă, inclusiv la nivel de grup, care au condus la desființarea unui număr redus de posturi. În majoritatea situațiilor, s-a optat pentru încetarea contractelor individuale de muncă prin acordul părților, evitându-se astfel concedierea. În momentul de față, există însă semnale că la nivelul pieței ar putea să apară un val de concedieri colective, în special în sectoarele care presupun o producție mai puțin specializată”, completează avocatul.

Analizând exclusiv solicitările primite de D&B, se poate spune că, în ultimul an, nu se înregistrează o creștere a volumului de mandate în domeniul litigiilor de muncă gestionate de echipa integrată specializată în acest domeniu.

„Cu toate acestea, am constatat o creștere a numărului de dispute și neînțelegeri între angajatori și angajați, existând însă din partea angajatorilor o tendință de a soluționa amiabil cât mai multe dispute. Observăm că angajații sunt din ce în ce mai familiarizați cu drepturile lor și manifestă o atitudine mai fermă în apărarea acestora, utilizând toate instrumentele disponibile. Având în vedere această dinamică, anticipăm o posibilă creștere a numărului de mandate în zona litigiilor de muncă în perioada următoare, în special în ceea ce privește aspectele legate de hărțuirea la locul de muncă”, susține interlocutorul ^{Biz}Lawyer.

În plus, D&B gestionează constant proiecte care vizează asistența legată de concedierea unor membri ai echipelor de management. Recent, avocații au consiliat unul dintre clienții D&B, o companie multinațională cu operațiuni la nivel global, cu privire la încetarea contractului de muncă al Directorului Global de Resurse Umane, o poziție cu responsabilități la nivel de grup.

„Motivul principal al încetării raporturilor de muncă a fost reprezentat de o schimbare în structura acționariatului la nivel de grup, care a condus la o reevaluare a structurii organizaționale și a rolurilor existente. În urma acestei reevaluări, s-a constatat că respectiva poziție nu mai corespundea noilor strategii ale companiei, astfel încât postul respectiv și-a pierdut relevanța. În acest caz, am reprezentat angajatorul, oferind asistența pe tot parcursul procesului. În loc să se recurgă la o concediere, am negociat cu avocatul salariatului, în vederea încheierii unui acord de încetare a contractului individual de muncă. Acest proces nu a fost lipsit de complexitate, presupunând negocieri constructive și concesiuni reciproce. Rezultatul final a fost reprezentat de semnarea unui acord de încetare a contractului individual de muncă, în condiții reciproc acceptabile. Salariatul a primit salariul la zi, o compensație financiară substanțială, precum și bonusul de performanță aferent activității desfășurate în cursul anului 2024. Dificultățile întâmpinate au fost legate în special de negocierea condițiilor de încetare, având în vedere importanța poziției și implicațiile pentru ambele părți. Succesul negocierilor a fost determinat de o abordare transparentă, de respect reciproc și de angajamentul ambelor părți de a ajunge la un consens”, detaliază **Dan Dascalu**.

Citește și

[→ Avocații Kinstellar spun că semnalul cel mai pregnant din ultima perioadă e dat de proiectele de reorganizare și apreciază că anul acesta va crește numărul companiilor care fac disponibilizări masive. Clienții sunt interesați de consolidarea politicilor privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, precum și de regândirea modului de organizare a muncii, pe fondul unei tendințe de creștere a](#)

[volumului de cauze privind litigiile de munca | Activitate intensă în practica de Employment, evidențiată de ghidurile juridice internaționale, cu mandate diverse și o echipă expusă la proiecte cu un caracter multidisciplinar](#)

Proiectele cele mai importante din ultimul an

Partenerul D&B amintește faptul că, în ultimul an, echipa de *Dreptul muncii* a fost implicată într-o serie de proiecte complexe și cu impact semnificativ, care contribuie la evoluția pieței muncii din România.

Un proiect deosebit de dificil a vizat consilierea unui client care operează într-un mediu extrem de specializat și reglementat. Asistența avocaților s-a concentrat pe implicațiile juridice unice ale acestui context operațional, inclusiv identificarea reglementărilor aplicabile și dezvoltarea de mecanisme pentru a răspunde nevoilor specifice ale clientului și ale angajaților săi. Aceasta a implicat navigarea problemelor juridice complexe, de la determinarea legii aplicabile până la definirea drepturilor și beneficiilor specifice ale angajaților. Dosarul a fost coordonat de **Dan Dascalu** și **Sonia Balanescu**, Avocat senior coordonator D&B David și Baiaș, iar din echipă a făcut parte și **Marius Barbu**, Avocat senior D&B David și Baiaș.

„În majoritatea proiectelor în care suntem implicați ne confruntăm cu aspecte sensibile, uneori provocatoare”, amintește **Dan Dascalu**.

Un astfel de mandat este cel în care firma de avocatură a oferit asistența juridică integrală, de la planificare până la implementare efectivă și integrare, într-o tranzacție complexă supusă legislației privind transferul de întreprindere. Particularitatea acestui caz a fost data de faptul că cedentul și cesionarul aveau contracte colective de muncă distincte, cu beneficii diferite și termene de expirare diferite. Provocarea principală a fost alinierea acestor contracte, astfel încât să se minimizeze costurile pentru angajatori și riscurile de litigii cu salariații, cu scopul de a asigura salariaților o tranziție lină, cu respectarea drepturilor acestora. Coordonatorii proiectului au fost **Dan Dascalu** și **Sonia Balanescu**, fiind implicați și **Marius Barbu** și **Cosmina Mieila**, Avocat colaborator D&B David și Baiaș.

De asemenea, echipa de *Dreptul muncii* a oferit consultanța juridică într-un proiect de transfer de întreprindere care s-a remarcat prin faptul că operațiunea a fost implementată global și uniform, la nivelul întregului grup de societăți, indiferent de țara de înregistrare, fiecare entitate care desfășura activitatea relevantă fiind obligată să efectueze transferul. Astfel, pe parcursul procesului, a fost necesară alinierea strategiei juridice cu cerințele grupului, concomitent cu respectarea strictă a legislației naționale aplicabile, inclusiv a celei referitoare la protecția informațiilor clasificate și obținerea autorizațiilor necesare, având în vedere domeniul de activitate al părților implicate.

Coordonatorii proiectului au fost **Dan Dascalu** și **Sonia Balanescu**, fiind implicați și **Marius Barbu** și **Cosmina Mieila**.

Totodată, avocații au avut și proiecte în materie de hărțuire la locul de muncă, unul fiind chiar o premieră pentru echipa D&B. „Mai exact, am fost contractați să audităm modul în care a fost gestionat un caz de hărțuire. Particularitatea acestui caz a fost data de faptul că am fost implicați într-o fază ulterioară a procesului, după ce clientul deja finalizase investigația internă, cu scopul de a verifica modul în care a fost gestionată intern procedura de investigare a faptelor de hărțuire. Aceasta a necesitat o analiză detaliată a documentelor existente și o evaluare obiectivă a procedurilor urmate, pentru a identifica eventualele deficiențe și pentru a oferi recomandări concrete, care să permită clientului să își reevalueze, pe viitor, modul în care sunt gestionate cazurile de hărțuire. Proiectul s-a efectuat de către echipa de *Dreptul muncii* din cadrul D&B David și Baiaș, în colaborare cu echipa de *Forensic*

din cadrul PwC”, detaliaza interlocutorul ^{Biz}**Lawyer**.

Mandatul a fost coordonat de **Dan Dascalu** și **Sonia Balanescu**, fiind implicata și **Cosmina Mieila**.

În plus, consultanții acorda asistența și reprezentare în litigii de munca rezultate în urma unor sancțiuni disciplinare. „Am reprezentat cu succes mai mulți angajatori în litigii cu salariați sau foști salariați care au contestat decizii de sancționare disciplinara. Provocarile principale deriva din necesitatea de a construi strategii de aparare care sa fie compatibile cu cele gândite de client, atunci când procedura cercetarii disciplinare a fost gestionata intern. În toate litigiile recente am reușit sa obținem decizii favorabile clienților noștri, iar atunci când șansele de câștig erau extrem de reduse, am îndrumat clienții și i-am asistat în vederea stingerii litigiilor pe cale amiabila”, precizeaza *Partenerul D&B*.

În acest caz, coordonarea a fost asigurata de **Dan Dascalu**, **Sonia Balanescu** și **Radu Noșlacan**, Avocat senior coordonator D&B David și Baiaș, fiind implicați și **Marius Barbu**, Avocat senior D&B David și Baiaș; **Dan Fînar**, Avocat senior D&B David și Baiaș și **Cosmina Mieila**, Avocat colaborator D&B David și Baiaș.

În prezent, echipa de *Dreptul muncii* din cadrul D&B David și Baiaș este formata din: **Dan Dascalu**; **Sonia Balanescu**; **Marius Barbu** și **Cosmina Mieila**. „Totodata, în funcție de complexitatea proiectelor, echipa de *Dreptul muncii* colaboreaza constant în mod natural cu colegii specializați în litigii din cadrul D&B David și Baiaș (cum ar fi **Radu Noșlacan**, Avocat senior coordonator și **Dan Fînar**, Avocat senior), întrucât cele doua echipe fac parte din Departamentul de Litigii dreptul muncii din cadrul D&B Litigii, dar și cu diferite echipe din cadrul PwC (resurse umane, impozitare, forensic etc.) Romania sau din alte teritorii”, încheie *Partenerul D&B*.