

Avocații de Employment de la Țuca Zbârcea & Asociații, implicați în doua proiecte majore din industriile Food&Beverage și Telecom. Portofoliul de clienți, dominat de firme mari și foarte mari, cu prezența în mai multe jurisdicții



**TUCA ZBARCEA
ASOCIATII**

Avocații Țuca Zbârcea & Asociații atrag atenția ca, în perioada imediat urmatore adoptării Legii Dialogului Social, și anume la aproximativ un an de la finalizarea crizei economice, s-a constatat un recul în ceea ce privește dialogul social la nivelul angajatorilor. În ultimii doi-trei ani, lucrurile s-au mai schimbat pe fondul revigorării mișcării sindicale. Astfel, a crescut numărul mandatelor pe care avocații le primesc în spețe care vizează *Dreptul Muncii* și care au în centru negocieri colective. Firmele cer asistență din partea profesioniștilor în astfel de situații, dorind să evite problemele.

„Dupa cum se știe, anul 2018 a debutat cu intrarea în vigoare a modificărilor semnificative aduse legislației fiscale de O.U.G. nr. 79/2017 cu privire la trecerea contribuțiilor sociale din sarcina angajatorului în sarcina angajatului. În acest context, la finalul lui 2017 și începutul anului 2018 am fost asaltați de solicitări privind acordarea de asistență în legătura cu implicațiile modificărilor fiscale, dar și cu privire la eventualele metode de implementare a noului cadru legal. Proiectele generate cu aceasta ocazie au fost gestionate de noi împreună cu colegii specializați din cadrul Țuca Zbârcea & Asociații Tax”, explică **Mihai Anghel**, Managing Associate al Țuca Zbârcea & Asociații.

Proiectele de acest tip au un grad de complexitate destul de ridicat având în vedere, pe de-o parte, implicațiile majore la nivelul fiecărui angajator în ceea ce privește bugetele, fondurile de salarii, negocierile, uneori dificile, cu reprezentanții salariaților sau cu sindicatele, iar pe de alta parte, îngrijorările justificate existente în rândul angajatorilor cu privire la incertitudinea ca o astfel de masă fiscală ar putea fi reversibilă.

„Nu în ultimul rând, evoluția economică de după criza și majorările succesive ale salariului minim operate în ultimii ani au generat o creștere generalizată a costurilor cu forța de muncă. Am constatat, astfel, și o tendință în cadrul unor anumite categorii de angajatori de a lua măsuri în vederea restructurării, reorganizării sau eficientizării activităților astfel încât să asigure un nivel rezonabil al profitabilității. Astfel de măsuri au implicat externalizări ale unor activități, redefinirea unor procese și fluxuri interne cu consecința desființării unora dintre locurile de muncă sau chiar închiderea în întregime a unor fabrici sau facilități de producție, ceea ce a condus la concedieri colective, uneori masive”, mai spune **Mihai Anghel**.

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

Munca de zi cu zi a avocaților axați pe Dreptul Muncii

În activitatea de zi cu zi a Departamentului de *Dreptul Muncii* exista multe proiecte care au legătura cu încetarea contractelor de munca. Este vorba fie de înțelegeri ale părților, fie de concedieri individuale, colective, din motive disciplinare sau pentru necorespondere profesională.

„De regula, suntem implicați în toate etapele unor astfel de demersuri. Astfel, oferim asistența încă din fazele incipiente, cum ar fi stabilirea celei mai adecvate strategii de urmat, ținând cont de particularitățile fiecărui caz în parte și redactarea documentelor necesare. Evident, suntem alături de clienții noștri și la implementarea efectivă a unor astfel de demersuri, respectiv pe parcursul procedurilor de informare sau consultare cu reprezentanții salariaților, dacă este cazul, sau la negocierea acordurilor de încetare. De asemenea, dacă este cazul, asigurăm și reprezentarea intereselor clienților noștri în instanță, în litigiile de dreptul muncii”, arată avocatul.

În condițiile în care portofoliul de clienți include în majoritate firme mari și foarte mari, cu prezență în mai multe jurisdicții, casa de avocatură este implicată destul de des și în proiecte legate de relocarea salariaților străini în România sau, invers, a salariaților români în străinătate. „În această materie, oferim asistența clienților noștri în ceea ce privește procedura obținerii avizelor de angajare/de detașare, a vizelor necesare pentru venirea în siguranță a cetățenilor străini în România și cu privire la formalitățile necesare pentru obținerea dreptului de ședere în România. Cum implicațiile pe acest subiect depășesc sfera dreptului muncii, de cele mai multe ori colaborăm cu colegii noștri de la *Țuca Zbârcea & Asociații Tax*, în ceea ce privește regimul fiscal aplicabil veniturilor obținute de cetățenii străini din activități desfășurate în România sau asupra implicațiilor pe care detașarea sau angajarea unui cetățean străin în România le-ar putea avea pentru angajatorul străin”, nuanțează **Mihai Anghel**.

De asemenea, firma **Țuca Zbârcea & Asociații** a acumulat o experiență vastă în domeniul protecției datelor cu caracter personal, iar acest lucru a permis formarea unor echipe mixte care să includă atât avocați de *Dreptul Muncii*, cât și specialiști GDPR, echipe care să ajute clienții să se alinieze la noile cerințe legislative. „Evident că, odată cu intrarea în vigoare a GDPR, colaborarea cu colegii noștri a devenit o necesitate, input-ul lor fiind esențial în revizuirea diverselor documente HR, precum regulamente interne, proceduri de recrutare, proceduri privind monitorizarea flotei de mașini sau a echipamentelor de lucru utilizate, etc. Acordăm asistența clienților noștri și cu privire la sistemele de beneficii și compensații acordate salariaților. În astfel de proiecte, colaborăm îndeaproape cu colegii noștri specializați în drept fiscal”, amintește avocatul.

Munca profesioniștilor axați pe această arie de practică presupune foarte multe etape. Avocații acordă asistența cu privire la toate aspectele legate de *Dreptul Muncii*, cum ar fi redactarea sau revizuirea contractelor individuale de muncă și a actelor adiționale, a acordurilor de încetare, a regulamentelor de ordine interioară sau a diverselor proceduri interne, a tuturor documentelor necesare în cazul efectuării unei cercetări disciplinare.

Totodată, oferta consultanță și în ceea ce privește modul de gestionare a unor evenimente concrete ivite la locul de muncă, cum ar fi cazurile de hărțuire morală, sexuală sau orice cazuri de discriminare la locul de muncă, accidente de muncă, etc. „De asemenea, ținând cont că și în materia dreptului muncii legislația suferă adesea modificări cu impact semnificativ asupra activității clienților noștri, suntem solicitați să oferim atât interpretări, cât și propuneri asupra modului de aplicare a acestora, acolo unde textele de lege nu sunt suficient de clare. Dintre cele mai recente acte normative care au ridicat astfel de probleme putem aminti legea privind desființarea activității în regim de telemuncă”, adaugă **Mihai Anghel**.

[Intra pe In-house Legal pentru mai multe articole despre Legal Manageri și proiectele lor](#)

Doleanțele clienților

Spețele de *Dreptul Muncii* sunt unele complexe și implica o atenție foarte mare din partea avocaților care trebuie să identifice soluțiile optime pentru clienții lor. De foarte multe ori, restructurarea unui business implica de cele mai multe ori și eliminarea din organigrama a posturilor a caror existență nu se mai justifică în contextul noii viziuni asupra afacerii sau în contextul unor evoluții defavorabile a pieței în care activează clientul respectiv. Desființarea posturilor redundante ridică problema concedierii salariaților care ocupa astfel de poziții.

„Pentru a avea succes, la implementarea unui proces de restructurare care presupune și reducerea de personal, angajatorii trebuie să țină cont de cadrul legal aplicabil în materia concedierilor. Acesta este principalul motiv pentru care clienții aflați în fața unei restructurări apelează la avocați, mandatele încredințate referindu-se în special la pregătirea motivațiilor și justificărilor pe care se vor întemeia concedierile și a documentației aferente. Oferim asistență și în cazurile de transfer de întreprindere, unde ne este solicitat sprijinul încă din etapa conturării strategiei, a eventualelor negocieri cu sindicatele sau cu reprezentanții salariaților, dar și pentru redactarea tuturor documentelor referitoare la salariați”, precizează expertul **Țuca Zbârcea & Asociații**.

În activitatea lor, avocații de *Dreptul Muncii* țin cont, în primul rând, de faptul că există o procedură obligatorie, reglementată de lege, ce trebuie urmată de angajatorii care își propun reducerea numărului de salariați în contextul unor restructurări. Aceasta procedură implica parcurgerea unei etape preliminare de informare și consultare a reprezentanților salariaților cu privire la măsurile de restructurare preconizate, identificarea unor soluții cu privire la reducerea numărului de concedieri sau atenuarea consecințelor asupra salariaților, respectarea unor termene legale în ceea ce privește emiterea preavizelor și a deciziilor de concediere, etc.

De asemenea, trebuie avut în vedere că există rigori în ceea ce privește forma și conținutul documentației aferente oricărei proceduri de concediere. Nerespectarea acestor cerințe de formă poate conduce chiar la anularea concedierilor și reintegrarea salariaților care decid contestarea măsurilor dispuse de angajator în instanță.

„În acest context, implicarea avocaților este necesară încă din fazele incipiente ale procesului de restructurare, respectiv conceperea motivației, stabilirea calendarului de implementare, strategia de comunicare a măsurilor preconizate în cadrul dialogului social de la nivelul angajatorului, etc. Ulterior, pe parcursul implementării efective a restructurării, este necesară implicarea avocaților pentru gestionarea situațiilor neprevăzute care pot apărea ca urmare a procesului de informare și consultare cu reprezentanții salariaților, întocmirea documentației aferente fiecărei etape a procedurii și, evident, pentru supravegherea de ansamblu a respectării legalității în desfășurarea proceselor de restructurare. De asemenea, clienții noștri beneficiază de asistență juridică inclusiv în faza litigioasă, în măsura în care unii salariați aleg să conteste în instanță măsurile dispuse de către angajator”, detaliază avocatul.

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

Mihai Anghel mai spune că în dosarele de *Dreptul Muncii* se pot observa unele tipare în ceea ce privește evoluția acestora. „De pildă, în cazul restructurărilor de amploare care, de regulă, se bazează pe o justificare temeinică, pe studii amanunțite și cu privire la care este mai puțin probabil să apară suspiciuni în rândul salariaților, atât rata de contestare în instanță a deciziilor de concediere, precum și rata de succes a celor care aleg să conteste sunt relativ scăzute”, subliniază specialistul.

Practica de *Dreptul Muncii* din cadrul **Țuca Zbârcea & Asociații** este coordonată de [Șerban Pâslaru](#), în calitate de Partener, care se bucură de o experiență bogată în tot ceea ce înseamnă negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, gestionarea relațiilor cu sindicatele, concedierile, fie acestea colective sau individuale. Echipa este formată atât din avocați de consultanță, cât și din litiganți, însumând noua profesioniști.

„Este adevărat că, în general, pentru problemele de zi cu zi, societățile mari beneficiază de sprijinul unor avocați interni sau al unor consilieri juridici. Cu toate acestea, în cazul unor proiecte majore de restructurare, societățile continuă să apeleze la expertiza avocaților externi specializați în domeniul dreptului muncii, uneori chiar la solicitarea sau la recomandarea avocaților interni. Implementarea cu succes a unui proces de restructurare complex în cadrul unei societăți mari depinde într-o măsură semnificativă și de cunoașterea și înțelegerea specificului și culturii organizației respective. Din acest punct de vedere, este importantă implicarea avocaților interni în strategia de restructurare, colaborarea foarte bună cu avocații externi fiind esențială pentru parcurgerea tuturor etapelor esențiale ale procesului de restructurare – stabilirea strategiei, elaborarea documentației aferente, asistarea clientului pe parcursul consultării cu reprezentanții salariaților, etc.”

Mihai Anghel, Managing Associate al Țuca Zbârcea & Asociații

Proiecte ample de restructurare și clienți

Firma **Țuca Zbârcea & Asociații** are un portofoliu de clienți format, în special, din companii mari și foarte mari. Astfel, ținând cont de amploarea acestor business-uri, proiectele care implică restructurări sunt și ele cel puțin la fel de complexe.

De altfel, avocații asistă chiar în prezent una dintre cele mai mari societăți care activează pe piața telecomunicațiilor din România în implementarea unei astfel de restructurări, oferind suport juridic atât în gestionarea relațiilor cu sindicatele și cu autoritățile competente, dar și pe partea de redactare a documentației.

„În portofoliul nostru de clienți se regăsesc, în general, societăți mari, care activează în diverse industrii. Serviciile juridice oferite de noi se referă inclusiv la asistența juridică și reprezentare în fața instanțelor de judecată în dosarele generate de procesele de reorganizare, având în acest sens colegi litigatori specializați în litigiile de muncă”, mai spune **Mihai Anghel**.

Pe multe dosare, **Țuca Zbârcea & Asociații** are colaborări inclusiv cu firme de avocatură din străinătate, care au în portofoliul lor de clienți societăți cu prezență în România și care au nevoie de suportul avocaților români în procesele de restructurare sau în tranzacții transnaționale (vânzarea sau achiziția unor business-uri) cu impact asupra unor entități din România.

Referindu-se la proiectele pe care echipa le-a lucrat în ultima perioadă, **Mihai Anghel** indică un dosar în care avocații au asistat una dintre cele mai mari companii din industria *Food & Beverage* pe parcursul procesului de închidere a unei facilități de producție deținută în România. Proiectul a implicat derularea unei concedieri colective ample, cu un impact relativ semnificativ asupra pieței forței de muncă la nivel local.

„În acest context, clientul nostru a întâmpinat o opoziție vehementă atât din partea organizației sindicale

reprezentative la nivelul fabricii din România, cât și din partea unor organizații sindicale active în cadrul altor entități din grup din alte jurisdicții, care au ales să se solidarizeze cu sindicatul din România. A fost nevoie de eforturi susținute, atât din partea clientului, cât și din partea echipei de avocați implicați în proiect, pentru a restabili punțile de comunicare cu organizația sindicală și pentru a finaliza cu succes procesul de concediere colectivă”, menționează specialistul.

De asemenea, firma asista, în prezent, unul dintre cei mai mari jucători din industria telecomunicațiilor în legătură cu implementarea unui proces complex de restructurare care va genera, de asemenea, concedierea colectivă a câtorva sute de salariați.

Printre mandatele pe care le-au lucrat, avocații au avut și spețe care vizează concedierea unui membru al managementului. „Ne-am confruntat inclusiv cu astfel de cazuri, iar paleta de motive pentru care a fost necesară îndepărtarea unor membri ai management-ului a fost destul de diversă, pornind de la săvârșirea unor abateri disciplinare grave sau repetate de către aceștia, de la constatarea unor deficiențe în desfășurarea activității de management care au cauzat prejudicii companiei și până la motive straine de persoana lor, cum ar fi nevoia de restructurare organizațională. În majoritatea cazurilor, totuși, managerii agreează să înceteze relațiile de muncă în mod amiabil, în schimbul unui pachet compensatoriu, care face obiectul liberei negocieri a părților. De altfel, recurgerea la un astfel de remediu este în interesul ambelor părți: salariatul în funcție de conducere urmărește să își mențină o anumită reputație în fața noilor potențiali angajatori, iar societatea nu dorește să atragă atenția presei sau a competitorilor asupra modului său de relaționare cu proprii salariați”, nuanțează **Mihai Anghel**.

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