

Avocații de Employment de la Mușat & Asociații au lucrat la foc continuu și au primit mandate noi în ultimele luni, chiar și în proiecte de M&A. Noile tendințe în politica de personal, analizate de Mihai Popa (Deputy Managing Partner) și Simona Anton (Managing Associate)



Renumerele construite în timp au ajutat Mușat & Asociații să-și îmbogățească portofoliul cu noi clienți, care au nevoie de consultanță de specialitate pe fondul crizei medicale existente la nivel global. Una dintre cele mai dinamice practici este cea de Dreptul Muncii, arie în care echipa firmei de avocatură a continuat să primească mandate importante și deosebit de complexe. „Clienții locali și internaționali care se confruntă cu probleme specifice pandemiei COVID-19, cu consecințe directe ale acestei noi ordini mondiale, dar și cu provocări noi, au apelat în mod constant la serviciile Departamentului de Dreptul Muncii atât în proceduri necontencioase, cât și în litigii sensibile cu salariați sau foști salariați”, a declarat pentru BizLawyer [Mihai Popa](#), Deputy Managing Partner Mușat & Asociații.

În toată această perioadă delicată pentru foarte multe domenii, echipa de Dreptul Muncii din cadrul Mușat & Asociații nu și-a întrerupt activitatea niciun moment, mandatele putând fi gestionate și prin intermediul mijloacelor de comunicare la distanță. „Activitatea echipei a implicat asistența inclusiv în aria de fuziuni și achiziții, atât prin preluarea de personal prin schimbarea acționariatului, cât și prin transfer de business, precum și asistența în proceduri complexe de restructurare a personalului, de customizare a programului de lucru sau a politicilor de bonusare a salariaților din top management, dar și executivi”, explică [Simona Anton](#), Managing Associate Mușat & Asociații.

Noile tendințe în politica de personal

Data fiind incontestabila necesitate de menținere a sănătății populației la nivel mondial, obligațiile și recomandările referitoare la măsurile speciale de sănătate și securitate în munca pe care trebuie să le implementeze angajatorii au făcut parte și continua să fie o componentă importantă a activității echipei de Dreptul Muncii.

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

Mihai Popa menționează faptul că, alături de mandatele obișnuite ale practicii de *Dreptul Muncii* (e.g., asistența pe parcursul procedurilor de concediere individuală și colectivă; de pregătire și implementare a procedurilor interne/politichilor de beneficii; negocieri colective etc.), avocații au primit în lucru și dosare care urmăresc identificarea unor modalități eficiente de implementare și control ale prestării muncii prin mijloace de comunicare la distanță, customizarea unor procese complexe de implementare a șomajului tehnic sau care au în vedere condițiile de prestare a activității cetățenilor români în străinătate și a cetățenilor străini în România în contextul pandemiei COVID-19.

Printre clienții care au apelat la serviciile echipei de avocați s-au aflat și firme care au solicitat implementarea unor soluții și politici dedicate de reducere a programului de lucru sau de includere a salariaților în șomaj tehnic. Tipul acesta de activități sunt constant desfasurate de echipa de *Dreptul Muncii* pentru companii puternic lovite de intrarea României în stare de urgență, respectiv în stare de alertă care a condus la o serie de restricții fără precedent în ultimii 30 de ani în industrii precum transporturi, turism, retail sau industria auto.

Proiecte cu grad de complexitate ridicat

„Ideile practice ale avocaților echipei noastre orientate către nevoile clienților locali și internaționali au avut mereu în vedere respectarea cadrului legal aplicabil specificului fiecărui caz în parte. Experiența și flexibilitatea avocaților Departamentului de *Dreptul Muncii* din cadrul **Mușat & Asociații** sunt atuuri apreciate deopotrivă de clienții tradiționali, dar și de cei mai noi. Implicarea avocaților specializați în *Dreptul muncii*, atât în mandate de consultanță juridică, cât și de reprezentare în fața instanțelor de judecată în cele mai variate probleme din această materie aduc valoare adăugată acestei arii de practică”, subliniază expertul **Mușat & Asociații**.

Cele mai multe dintre proiectele soluționate în aceste ultime luni au implicat un grad de complexitate ridicat. De exemplu, echipa de *Dreptul Muncii* coordonată de **Mihai Popa** și **Simona Anton**, ambii cu o experiență de peste 14 ani în domeniu, a oferit asistență juridică în cadrul unei achiziții de peste două miliarde de dolari a unui centru de cercetare-dezvoltare de către un gigant al pieței online. Mandatul a implicat creativitatea și pragmatismul echipei de experți în găsirea celor mai fezabile soluții de adaptare și implementare în materia dreptului muncii pre și post tranzacție.

„Aria noastră de practică se bucură de o activitate cu o încărcătură constantă atât din perspectiva activității de consultanță, cât și din perspectiva activității de litigii. Mandatele privind proiecte complexe de transfer de business sau de reorganizare a activității unor companii importante din sectoare precum *Oil&Gas*, *IT* sau *Transporturi*, implementarea unor soluții și politici dedicate de beneficii și bonusare, revendicări ale salariaților privind recuperarea de beneficii și drepturi salariale neachitate, plângeri/contestații având ca obiect concedieri nelegale; discriminare sau hartuire sunt doar câteva exemple din paleta largă a lucrărilor încredințate de clienți echipei de *Dreptul Muncii* în prima parte a anului. În plus, lucrărilor tradiționale li s-au alăturat cele cu caracter specific în contextul pandemiei COVID-19, precum implementarea celor mai eficiente soluții de flexibilizare a activității prin intermediul tehnologiei, precum și în identificarea și introducerea de soluții integrate de menținere a costurilor cu resursele umane pe termen scurt și mediu sau chiar de reducere a acestora”, punctează **Simona Anton**.

„Reorganizările care au implicat clienți tradiționali și internaționali cu prezența locală din domenii precum cel energetic sau al transporturilor au presupus asistență pre și post decizie strategică de reorganizare, inclusiv pe

parcursul procedurilor de concediere colectiva și individuala, dar și în cadrul contestațiilor formulate de salariați împotriva măsurilor de concediere care fac obiectul unor dosare aflate pe rolul instanțelor de judecată. Rolul avocaților de *Dreptul Muncii* din cadrul **Mușat & Asociații** în astfel de mandate este unul complex, care are în vedere atât atenta studiere a detaliilor factuale colective și individuale, cât și conturarea unei strategii personalizate alături de evoluții adecvate nevoilor modelului de business al fiecărui client”, adaugă **Mihai Popa**.

Avocatul amintește faptul că, în ultimele luni, procentajul salariaților care contesta măsurile luate de către angajatori este în ușoară creștere față de perioada anterioară declanșării pandemiei COVID-19.

În plus, pe masa de lucru a experților **Mușat & Asociații** se afla în mod constant dosare care privesc modalități de încetare a contractelor individuale de muncă ale personalului din top-managementul clienților autohtoni sau al celor internaționali cu prezență locală din domenii *IT, Pharma, Retail* sau *Energetic*.

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

Schimbări majore în relațiile de muncă

Restricțiile generale impuse de autorități pe perioada stării de urgență au impactat în mod direct relațiile de muncă, angajatorii fiind nevoiți să se adapteze la noile cerințe legale, încercând totodată să asigure continuitatea activității în condiții de siguranță pentru salariați.

Simona Anton menționează faptul că unul dintre principalele mecanisme juridice care s-a implementat pe scară largă în acest context a fost prestarea activității în regim de telemunca, regim care pe durata stării de urgență s-a putut dispune prin decizie unilaterală a angajatorului, prin excepție de la rigorile Legii 81/2018 privind reglementarea activității de telemunca.

„De asemenea, angajatorii care au întâmpinat dificultăți economice și a căror activitate a fost redusă sau chiar întreruptă pe durata stării de urgență, au beneficiat de ajutor de stat pentru șomaj tehnic. Însă legislația echivoca și în continuă schimbare a produs confuzie în rândul angajatorilor cu privire la condițiile de eligibilitate, la cuantumul acestui ajutor de stat și la drepturile acordate salariaților. Alte schimbări legislative care au impactat resursele umane ale angajatorilor au constat în acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în contextul închiderii temporare a unităților de învățământ atât pe perioada stării de urgență, cât și până la finalizarea cursurilor anului școlar 2019-2020, și prelungirea concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului până la încetarea stării de urgență”, mai spune avocatul.

La rândul său, **Mihai Popa** atrage atenția că, pentru restul anului 2020, este recomandat ca angajatorii să aibă în vedere recomandările generale ale autorităților privind prestarea activității în regim de telemunca, în măsura în care este posibil, chiar dacă implică respectarea prevederilor legale stricte ale Legii 81/2018 privind reglementarea activității de telemunca. Mai mult, firmele trebuie să implementeze măsuri corespunzătoare privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, fie că vorbim despre măsurile obligatorii reglementate prin acte normative, fie că vorbim despre măsuri implementate voluntar în scopul asigurării protecției generale a salariaților.

„Pe durata stării de alertă, angajatorii sunt absolviți de obligația inițierii negocierilor colective, valabilitatea contractelor colective de muncă menținându-se atât pe durata stării de alertă, cât și pentru o perioadă de 90 de zile de la încetarea acesteia. Însă angajatorii trebuie să aibă în vedere că această obligație este “reactivată” în termen de 45 de zile de la încetarea stării de alertă. De asemenea, angajatorii care beneficiază de subvenția constând în

decontarea a 41,5% din salariul de baza brut corespunzator locului de munca ocupat, dar nu mai mult de 41,5% din câstigul salarial mediu brut pentru salariații care au avut o durata a suspendarii contractului individual de munca în perioada starii de urgența sau de alerta și au beneficiat de indemnizațiile de șomaj tehnic, suportate de stat sau de angajator, trebuie sa aiba în vedere ca nu pot concedia salariații în cauza pâna la finalul anului”, a conchis **Mihai Popa**.

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