

Avocații RTPR, pionieri în crearea unui instrument prin care clienții au fost ținuti la curent cu modificările legislative. Alina Stavaru, Partener și coordonator al echipei de Employment: Întrebarile au explodat în domeniile legate de adaptarea organizațiilor la noile realități. Am creat o ancora de stabilitate și claritate legislativă



Afectate serios de efectele crizei medicale, în ultimele luni, multe firme caută soluții pentru redimensionarea cheltuielilor cu personalul. Pe acest fond, avocații implicați în practica de Dreptul muncii au în lucru o serie de dosare care gravează în jurul aceluiași constant: reducerea costurilor cu angajații (șomaj tehnic, reducerea programului de lucru, regândirea bonusurilor și a altor beneficii, concedieri acolo unde este cazul), flexibilizarea raporturilor de muncă (în special cu privire la locul desfășurării activității, dar și la programul de lucru, raportare, bonusare) și întoarcerea la muncă în condiții de siguranță atât din punct de vedere fizic, cât și psihic (implementarea măsurilor de sănătate și securitate în munca, proceduri de consultare pe aceste teme).

Alina Stavaru, Partener - Radu Taracila Padurari Retevoescu SCA (RTPR), spune că, în această perioadă, tendințele care s-au înregistrat în domeniul gestionării personalului au fost unele firești, respectiv prevenție, reorganizarea muncii pentru adaptarea la noile realități și reducerea cheltuielilor cu angajații pentru a supraviețui crizei. „Mandatele au reflectat aceleași tendințe. Toată lumea este concentrată pe reducerea imediată a costurilor într-o primă etapă fără a renunța definitiv la personal și, în pregătirea pentru o a doua etapă mai puțin fericită, prospectarea organizării unei proceduri de concediere care să implice un număr mai important de angajați. De asemenea, pentru protecția angajaților care s-au reîntors la muncă, aspectele de sănătate și siguranță în munca au devenit o preocupare fundamentală pentru toți angajatorii”, punctează avocatul.

Un instrument care anunță modificările legislative

Perioada de izolare determinată de măsurile luate pentru prevenirea răspândirii noului coronavirus nu a însemnat oprirea muncii avocaților. Natura activității lor le-a permis să se adapteze ușor și să își organizeze munca de acasă. Consultanții au trecut rapid de la întâlniri face-to-face la videoconferințe atât în relația cu clienții, cât și pentru discuțiile interne din cadrul echipei.

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

„Întrebarile de la clienți au explodat în domeniile legate de adaptarea organizațiilor la noile realități: munca de la distanță, gestionarea aspectelor de sanătate și securitate în munca, reducerea costurilor. Am fost de asemenea pionieri în crearea unui instrument prin care am ținut clienții (și nu numai) la curent cu modificările legislative, fara a trimite emailuri cu noutați legislative legate de Covid-19 care la scurt timp dupa izbucnirea epidemiei devenisera deja spam în piața: noi am creat [RTPR Emergency Journal](#), un jurnal electronic prietenos care a avut peste 368.000 de vizualizari în perioada starii de urgență. În condițiile în care în mijlocul incertitudinii generate de pandemie schimbarile legislative se perindau într-un ritm amețitor, prin *RTPR Emergency Journal* noi am creat o ancora de stabilitate și claritate legislativa pentru clienții noștri și pentru toți cei care ne urmaresc”, explica Partenerul **RTPR**.

Echipa de dreptul muncii în cadrul RTPR este coordonata de **Alina Stavaru** și este formata din patru avocați dedicați proiectelor de consultanță în acest domeniu: **Alina Stavaru** (*Partner*), **Diana Dimitriu** (*Managing Associate*), **Cezara Urzica** (*Associate*) și **Oana Marinescu** (*Associate*). „De fiecare data când este necesar cooperam cu departamentul de litigii coordonat de [Valentin Berea](#) (*Partner*) care se bucura de o experiența bogata în litigiile de munca”, amintește **Alina Stavaru**.

Mutarea în online

La începutul pandemiei, primele discuții pe care avocații le-au avut cu clienții au fost legate de organizarea de urgență a muncii de la distanță, de trecerea de la retailul tradițional la online (unde a fost posibil) și organizarea muncii în acest sens și de gestionarea situațiilor în care o anumita colectivitate se confrunta cu unul sau mai multe cazuri de îmbolnavire. Au urmat apoi discuțiile legate de șomajul tehnic și alte metode de reducere a cheltuielilor și/sau de accesare a facilităților oferite de stat.

„Fiecare proiect are propriile provocari și fiecare mandat ne onoreaza și ne obliga, deci este greu de acordat un titlu de „cel mai interesant”. Am putea totuși menționa o concediere cauzata de modul inadecvat în care a fost gestionata criza generata de pandemie, nu neaparat din punct de vedere al dificultății speței ci din punct de vedere al motivului inedit având în vedere unicitatea situației sanitare cu care ne-am confruntat cu toții. Proiectul a fost coordonat de mine și a inclus o echipa pluridisciplinara”, menționeaza **Alina Stavaru**.

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

Partenerul **RTPR** amintește faptul ca, în aceasta perioada, disponibilizarile au fost mai degraba soluțiile la care clienții au recurs în cazuri izolate atunci când nu au mai existat alte variante. „În general angajatorii s-au concentrat mai degraba pe masuri de reducere a costurilor cu angajații dar care sa mențina totuși o parte cât mai mare din personal. Ramâne de vazut câți vor putea supraviețui în acest mod și câți nu vor avea de ales și vor recurge la concedierea unui numar mai semnificativ de angajați”, subliniaza expertul.

Alina Stavaru mai spune ca, pâna acum, avocații nu au avut în lucru reorganizari majore ale unor companii, care sa fi fost generate de pandemie și care sa se fi și finalizat. „Probabil ca nu a fost încă timp. Am avut și avem însa

mai mulți clienți care tatonează terenul, fac pregătiri, vor să înțeleagă în ce constă, cât durează, cât costă, care sunt riscurile pentru un proces mai amplu”, completează specialistul.

Lunile acestea au fost operate și importante modificări ale legislației muncii, iar avocații le-au avut în vedere în relația cu partenerii firmei. „Au fost mai multe modificări legislative, însă de departe cel mai mare impact l-a avut introducerea indemnizației din partea statului pentru șomajul tehnic și, ulterior încetării stării de urgență, noile facilități din partea statului pentru angajatorii ai caror angajați s-au aflat în șomaj tehnic și pentru sprijinirea încadrării în munca a anumitor categorii vulnerabile”, susține **Alina Stavaru**.

„Sanatatea fizică și psihică înainte de toate, prin urmare sanatatea și securitatea în munca ar trebui să fie o prioritate absolută. Apoi, dacă este necesar să se recurgă la concedieri, respectarea cu strictețe a procedurilor – un pas greșit în procedura de concediere poate costa cu mult mai mult ulterior într-un litigiu de muncă decât costurile pentru a avea cele mai bune sfaturi juridice la momentul potrivit în vederea prevenirii unor complicații viitoare.”

Alina Stavaru, Partener RTPR

Dosarele de restructurare generează multe situații litigioase

Dosarele de restructurare în care avocații lucrează generează, în cele mai multe cazuri, situații litigioase. **Alina Stavaru** estimează că aproximativ 50% din cazuri se transformă în situații litigioase. „La începutul procedurii de restructurare majoritatea celor afectați declară că vor contesta concedierea însă, după ce analizează documentația, mulți își dau seama că nu au șanse reale de succes și renunță la promovarea unei acțiuni în instanță. Alții, în schimb, fie nu realizează că nu au șanse reale de succes, fie decid să meargă înainte indiferent de situație motivați de orgoliu sau pur și simplu de dorința de a încerca să vadă ce se întâmplă. Deși există o empatie a instanțelor față de angajați, dacă fiecare pas al unei proceduri de restructurare este făcut cum trebuie, o concediere legală nu are cum să fie anulată”, susține *Partenerul RTPR*.

De altfel, în ultimele luni, echipa de *Dreptul muncii* din cadrul **RTPR** s-a implicat atât în proiecte care au presupus desființarea unor posturi pentru motive neimputabile angajaților (cauzele fiind reducerea activității ca urmare a dificultăților economice generate de pandemie), cât și în proiecte care au presupus încetarea relațiilor cu anumite persoane din management ca urmare a modului în care anumiți manageri au înțeles să gestioneze criza.