

Schimbarile esențiale din legislația muncii, evidențiate și explicate de avocații NNDKP, firma poziționată de ghidurile juridice internaționale pe primul palier al performanței în practica de Employment | „Avalanșa” de solicitări din partea clienților pentru adaptarea procedurilor și regulilor interne la noile prevederi legale. Roxana Abrașu, Partener: ”Anul 2023 a venit cu un focus al angajatorilor spre eficientizarea activității care presupune, printre altele, și implementarea de concedieri”



Imediat după publicarea în Monitorul Oficial a Legii nr. 283/2022, prin care s-au adus modificări importante la nivelul Codului Muncii, angajatorii au dorit să înțeleagă care este impactul acestor modificări și completări asupra drepturilor și obligațiilor salariaților și asupra business-ului lor. Ei au cerut să vadă totul prin raportare la specificul activității de măsurate. Ulterior, avocații au observat o preocupare reală și concretă a clienților în a se alinia mai mult directivelor trasate, atât prin actualizarea contractelor individuale de muncă pentru a le aduce la forma minim obligatorie impusă de noua legislație, cât și prin actualizarea și completarea procedurilor și regulamentelor interne cu noile reglementări legale. „Având în vedere că majoritatea clienților noștri a dorit să îi asistăm în acest context determinat de modificările legislative cu impact semnificativ asupra raporturilor de muncă, deși la sfârșitul anului 2022 și începutul anului 2023 volumul de muncă a crescut semnificativ și s-a adăugat proiectelor deja în derulare, echipa de dreptul muncii din cadrul NNDKP a răspuns cu promptitudine solicitărilor și a reușit nu numai să ghideze clienții prin interpretările și soluțiile legale oferite, dar și să ducă la bun sfârșit și cu succes provocările întâmpinate în cadrul spețelor complexe derulate”, comentează [Roxana Abrașu](#), Partener NNDKP și coordonatoarea practicii de Employment a firmei de avocați.

Printre cele mai importante schimbări pentru angajatori, care au intervenit ca urmare a adoptării Legii nr. 283/2022, expertul NNDKP indică modificările conținutului minim al contractului individual de muncă și asupra elementelor cu privire la care salariatul trebuie informat înainte de angajare. „Printre cele mai importante noutăți în această materie se numără faptul că au apărut noi elemente obligatorii de punctat în contractul individual de muncă: condițiile perioadei de probă, elementele constitutive ale salariului (de ex., diferite sporuri, bonusuri etc.), metoda de plată a salariului (numerar / transfer bancar), condițiile de efectuare și compensare a orelor suplimentare, aspecte privind suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului etc.”, explică **Roxana Abrașu**.

O altă modificare importantă este cea care vizează clarificarea posibilității salariaților de a avea mai multe contracte individuale de muncă și a modalității în care acest lucru poate fi implementat. „Astfel, s-a clarificat faptul că orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, însă fără suprapunerea programului de muncă”, nuanțează avocatul.

În aceeași categorie intră și consacrarea unui nou drept al salariaților, respectiv dreptul salariatului de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai bune, dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin șase luni la același angajator.

---

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

---

La fel de relevanta este și adaugirea privitoare la drepturile unora dintre salariații ce au raportul de munca suspendat. Prin noul cadru legislativ s-a stabilit expres ca drepturile salariaților suspendați la inițiativa lor (de ex., pentru concediu de creștere copil, concediu de acomodare, concediu de paternitate etc.), dobândite de aceștia anterior momentului acordării concediilor respective, se vor menține pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

Și oferirea posibilității salariaților concediați de a cere prezentarea în extenso a motivelor care au stat la baza concedierii (chiar suplimentar față de ceea ce este menționat în decizia de concediere însași) este o schimbare importantă.

De asemenea, apariția concediului de îngrijitor și dreptul salariatului de a absenta de la locul de munca în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boala sau de accident, care fac indispensabilă prezenta imediată a salariatului reprezintă o modificare cu impact.

Totodată, **Roxana Abrașu** nominalizează în această categorie a schimbărilor importante regulamentul intern. Avocatul menționează că s-au adăugat la conținutul sau minim două noi capitole, respectiv reguli referitoare la acordarea preavizului (la concediere) și informații referitoare la politica generală de formare a salariaților (daca există). „Tot având caracter de noutate în materia regulamentului intern este și instituirea expresă a obligației de a aduce la cunoștința salariaților regulamentul intern în prima zi de lucru (ceea ce reprezintă doar o consacrare legislativă a practicii de pe piața muncii); în plus, pentru adaptarea la realitatea tehnologică, se permite ca aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern să se poate realiza inclusiv în format electronic, cu condiția ca documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta. Astfel cum spuneam, unele modificări legislative au venit, cel puțin în prima fază, cu o serie de neclarități legate de aplicabilitatea concretă (e.g., concediul de îngrijitor este plătit sau neplătit de angajator), situații în care am fost alături de clienții noștri pentru a-i ghida, gasind argumentele juridice care să îi ajute în luarea deciziilor relevante”, detaliază specialistul.

### **„Avalanșă” de solicitări pentru avocați**

Pe fondul acestor modificări majore în domeniul legislației muncii, avocații *NNDKP* au primit din partea clienților o „avalanșă” de solicitări. Cererile au gravitat în jurul nevoii imediate a angajatorilor de a-și adapta procedurile și regulile interne din dorința de aliniere atât cu noile prevederi legale cât și cu principiile și normele organizaționale existente.

„Sigur că multe din modificările aduse de Legea nr. 283/2022, nefiind neapărat complete sau clare, au necesitat din partea noastră clarificare prin interpretarea acestora având la bază o solidă cunoaștere a conceptelor în materie, dar

---

și o vasta experiență în materia relațiilor de munca, pentru a putea da eficiența necesară intenției legiuitorului, dar fără a impacta negativ activitatea angajatorilor sau drepturile acestora de a-și organiza într-un mod eficient și performant activitatea”, atrage atenția *Partenerul NNDKP*.

În plus, avocatul amintește faptul că sfârșitul anului 2022 a venit și cu o nouă Lege a dialogului social (Legea nr. 367/2022) care a dezechilibrat serios sfera relațiilor colective. „În timp ce în ultimii ani, dialogul social în România și-a pierdut din importanță din cauza cadrului legal existent destul de învechit, coroborat cu lipsa unor contracte colective de muncă la nivel de sector de activitate, lipsa unor voci cu impact la nivel de sindicat și lipsa de conștientizare generală asupra cadrului legal și a potențialului său impact pozitiv asupra modului de reprezentare la locul de muncă și a negocierilor colective, care ar putea contribui la o mai bună performanță a business-ului, noua lege a venit cu scopul dorit de a reseta dialogul social și de a aduce din nou la masă negocierile partenerii sociale (și anume angajatorul și organismele sindicale/reprezentanții angajaților). În contextul de mai sus, în lumina acestor modificări ale Legii dialogului social, am fost implicați în proiecte majore privind abordarea strategică a clienților prin raportare la noua lege astfel încât să fie garantate drepturile salariaților, însă fără impact asupra informațiilor și datelor strategice de business ale clienților noștri”, explică **Roxana Abrașu**.

---

Opiniile unor profesioniști care ocupă poziții de top în departamentele juridice ale unor companii importante, pe platforma [www.in-houselegal.ro](http://www.in-houselegal.ro). Urmărește teme dezvoltate de avocați sau membri ai comunității *In-houseLegal* și propune subiecte.

---

## Proiecte multe și complexe

Și anul 2023 a adus o serie de provocări interesante din partea clienților firmei de avocatură. „Printre multitudinea de mandate de asistență gestionate amintim câteva. Suntem implicați într-un amplu proces de concediere colectivă (mai mult de 300 de salariați fiind impactați) derulat de unul dintre clienții noștri, acordând asistența cu privire la construirea strategiei concrete prin asigurarea unei îmbinări corecte între rigorile legale (inclusiv prin raportare la practica instanțelor) și nevoile de business, cât și asistența efectivă în implementarea fiecărui pas al procesului (inclusiv în relația cu organismele sindicale existente). Totodată, am asistat numeroși clienți care s-au confruntat cu situații de neperformanță a salariaților în gestionarea atentă a cazurilor de concediere pentru neperformanță în contextul în care au fost construite fictiv situații de harțuire din partea salariaților vizați. În contextul unor procese de outsourcing de activitate sau de finalizare a unor contracte de prestări servicii, am acordat asistența juridică clienților în gestionarea impactului aplicării transferului de activitate și personal la situațiile respective”, precizează *Partenerul NNDKP*.

În contextul în care *Codul Muncii* definește acum pentru prima dată noțiunile de „program de muncă” și „modelul de organizare a muncii”, există posibilitatea ca firmele să ceară consultanță și pe această zonă. În cazul clienților *NNDKP*, solicitările venite pe acest tip de spețe au fost puține. „Întrucât posibilitatea stabilirii de programe individualizate de muncă există și înainte de modificările legislative în discuție (inclusiv aceea de a agreea aplicabilitatea acestora pe o perioadă determinată de timp, fără însă o consacrare specifică și concretă), nu au existat foarte multe solicitări în acest sens venite din partea clienților noștri. Majoritatea angajatorilor și-au stabilit politici interne privind programul flexibil de lucru, astfel încât, de cele mai multe ori aceste aranjamente deja

existente au satisfăcut interesele salariaților de echilibru între munca și viața personală”, motivează avocatul.

În schimb, anul 2023 a venit cu un focus al angajatorilor spre eficientizarea activității care presupune, printre altele, și implementarea de concedieri (individuale/colective).

„Cu privire la ce ar trebui să fie atenți angajatorii în implementarea unor procese de reorganizare a activității, sigur, cel mai important este ca procedura legală să fie respectată temeinic, pornind de la existența unei cauze reale și serioase pentru care o astfel de reorganizare este implementată și continuând cu implementarea corectă și completă a tuturor cerințelor impuse de Codul muncii și practica în materie (e.g. emiterea documentației obligatorii, respectarea termenelor legale, cuprinderea tuturor aspectelor de conținut minim obligatoriu). Întrucât spețele de reorganizare sunt foarte complexe și diferă de la o situație la alta (chiar în cadrul aceleiași organizații), recomandăm analiza punctuală a fiecărei potențiale concedieri și documentarea temeinică a motivelor de concediere, întrucât se observă o preocupare exhaustivă a instanțelor asupra verificării acestor motive și a realității din spatele lor, astfel ca apare drept esențială redactarea unei documentații temeinic pregătite, în mod ideal printr-o colaborare strânsă între business, HR și legal. Implementarea de către angajatori cu temeinicie a proceselor de concediere a salariaților a fost și va rămâne o recomandare fermă din partea noastră, independent de drepturile suplimentare conferite de lege salariaților afectați. Atâta timp cât un proces de concediere are la bază justificarea necesară și pașii legali necesari, acesta nu ar trebui să genereze riscuri semnificative pentru angajatori”, subliniază expertul *NNDKP*.

În ceea ce privește proiectele care implică transferuri de personal, echipa de avocați a gestionat și în acest an câteva astfel de mandate, astfel încât se poate afirma că există un focus și în această direcție pe piață.

„În măsura în care se gestionează atent și corect la nivel de organizație, modificările legislative aduse de Legea nr. 283/2022 nu ar trebui să fie, în sine, generatoare de litigii de muncă. În ultimul an s-a înregistrat o creștere a conflictelor individuale de muncă (care, adesea, s-au transformat în litigii de muncă) întemeiate pe acuzații de discriminare și hărțuire la locul de muncă venite din partea salariaților. Există și un nou trend în acest sens, întrucât, de multe ori, salariații care nu performează sau care înțeleg să nu se implice suficient în atingerea rezultatelor de business, dar care cunosc faptul că au parte de înțelegere din partea instanțelor, recurg la lansarea acuzațiilor de hărțuire sau discriminare la locul de muncă în încercarea de a “scapa” de o eventuală sancțiune sau de o măsură din partea angajatorului ce i-ar putea afecta direct (e.g., restructurare)”, apreciază **Roxana Abrașu**.

---

### *Citește și*

[→ Perioada aglomerată pentru avocații din practica de Energie & Resurse Naturale de la NNDKP, solicitările acoperind o mare varietate de problematice - Interes crescut pentru proiectele de energie regenerabilă, dar și blocaje la nivelul procesului de autorizare. Asistența pentru un număr însemnat de clienți activi în oil&gas și minerit | De vorba cu Gabriela Cacerea și Ruxandra Bologa, coordonatoarele practicii poziționate în Tier 1 de ghidurile internaționale, despre finanțarea investițiilor în energie, munca de zi cu zi și proiectele cheie din această arie](#)

[→ Piața de Real Estate evoluează constant și se adaptează extrem de repede, spun avocații NNDKP din această arie de practică, evidențiată în ‘ Tier 1 ’ de ghidurile juridice internaționale | Noile tendințe din industrie, analizate de Vlad Tanase, Partener: Chiar dacă bancile au devenit mai selective, există o multitudine de surse de finanțare. Rata de neocupare a birourilor nu este atât de mare pe cât se vehiculează. Interes mare pentru proiectele din sectorul regenerabilelor și agricultura](#)

## Urmeaza noi provocari

Chiar daca au trecut câteva luni de la schimbarea legislației în domeniul muncii, provocarile vor continua sa apara. **Roxana Abrașu** este de parere ca, în lumina noii legi a dialogului social, ca regula, organizațiile sindicale vor trebui sa fie implicate activ în inițiativele companiilor privitoare la deciziile care pot duce la modificari importante în organizarea muncii, precum: situații de transfer de activitate, achiziții, fuziuni, concedieri colective, închideri de unitați de producție, alte modificari cu impact asupra personalului. „Din aceasta perspectiva și în contextul economic pe care îl traversam, ne așteptam ca în lipsa unui dialog social constructiv, echilibrat și onest, sa apara tensiuni care pot conduce la blocaje cu impact negativ asupra activității companiilor”, puncteaza avocatul.

Pentru a face fața noilor provocari generate de noua legislație din domeniul muncii este bine ca firmele sa apeleze la asistența de specialitate.

Practica de *Dreptul Muncii* din cadrul *NNDKP* este recunoscuta pentru ca are una dintre cele mai mari echipe de avocați autentici specializați în furnizarea de asistența în legatura cu întregul spectru de aspecte de dreptul muncii, inclusiv cu privire la: raporturi individuale de munca, relații industriale și negocieri colective, compensații și beneficii, operațiuni de restructurare, externalizare și transferuri de activitate, securitatea și sanatatea în munca, training de specialitate și asistența cu privire la aspecte de dreptul muncii care pot aparea în activitatea de zi cu zi, litigii de dreptul muncii, precum și soluționarea conflictelor de munca înainte ca acestea sa fie adresate instanțelor competente, fiind coordonata de **Roxana Abrașu, Partener**.

Serviciile juridice, experiența echipei, orientarea catre client, dar și capacitatea de a gasi soluții pentru cele mai dificile proiecte și tranzacții sunt recunoscute și de ghidurile juridice internaționale de referința, care au poziționat echipa în *Band 1*. Astfel, *Legal 500* noteaza faptul ca firma acționeaza pentru o gama larga de clienți, printre care cei mai mari angajatori interni și internaționali din România, care apreciaza „*combinația perfecta între cunoștințe solide de drept, experiența practica extinsa și o orientare deschisa la nevoile clientului*”. Volumul de lucru al echipei variaza de la asistența pe aspecte de Employment în chestiuni tranzacționale, inclusiv fuziuni și achiziții și reorganizari ale companiilor, pâna la probleme de Dreptul muncii de sine statatoare, contencioase și necontencioase. Coordonatoarea practicii, **Roxana Abrașu**, este susținuta de un grup puternic de practicieni recomandați, printre care *Gabriela Dinu* (Managing Associate) și *Flavia Lungu* (Associate).

„*Echipea îmbina perfect cunoașterea solida a dreptului, o experiența practica extinsa și o orientare deschisa catre nevoile clientului. Ne-au ajutat cu profesionalism și în timp record sa ne conformam cerințelor autorității de control, ținând cont de toate nevoile noastre de afaceri*”, a spus un client intervievat de echipa de research al ghidului juridic *Legal 500 EMEA*.

Pe de alta parte, *Chambers and Partners*, ediția europeana, amintește ca firma de avocatura este deosebit de activa în chestiuni precum concedieri colective și proceduri disciplinare. Acesta ofera consiliere atât clienților internaționali, cât și naționali care opereaza într-o serie de industrii, inclusiv farmaceutica, bancara și tehnologie, cu privire la politicile de lucru în schimburi, beneficiile angajaților și lucrul de acasa.

Echipea este „foarte bine pregatita, oferind raspunsuri la timp și având un puternic simț comercial”. Avocații au o „abordare curajoasa” și sunt „capabili sa asiste în diverse negocieri într-o maniera care inspira încredere”. „Sunt foarte rapizi, plini de resurse, și avem încredere deplina în serviciile lor”, apreciaza *Chambers and Partners*.

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