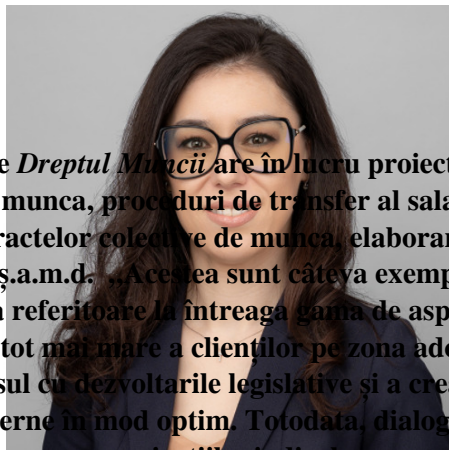


Activitate intensă în practica de Employment de la NNDKP, firma cu una dintre cele mai mari și performante echipe de avocați specializați în oferirea de asistență juridică pe întregul spectru de aspecte de Dreptul Muncii, într-o perioadă în care solicitările clienților s-au diversificat | Roxana Abrașu (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 ca sunt abordate ținând cont de numeroasele reglementări aplicabile și se finalizează cu luarea măsurilor corespunzătoare"



Echipa NNDKP axată pe *Dreptul Muncii* are în lucru proiecte complexe, care acopera subiecte precum restructurarea forței de muncă, proceduri de transfer al salariaților, due diligence asupra raporturilor de muncă, negocierea contractelor colective de muncă, elaborarea și revizuirea politicilor interne, proceduri de investigare disciplinară ș.a.m.d. „Acestea sunt câteva exemple dintre cele mai frecvente, întrucât, în esență, oferim asistență juridică referitoare la întreaga gamă de aspecte privind relațiile de muncă. În practică, observăm o preocupare tot mai mare a clienților pe zona adoptării și revizuirii politicilor și procedurilor interne pentru a ține pasul cu dezvoltările legislative și a crea cadrul intern de reglementare care să asigure derularea proceselor interne în mod optim. Totodată, dialogul social și negocierile colective cu reprezentanții salariaților sau organizațiile sindicale au capatat o amploare tot mai ridicată în ultima perioadă”, precizează [Roxana Abrașu](#), Partener și Coordonator al Practicii de Dreptul Muncii.

Ultimul an a adus schimbări semnificative în legislația muncii, iar modificările care au intervenit vizează atât angajatorii, cât și salariații.

Roxana Abrașu amintește faptul că printre cele mai importante noutăți se numără actualizarea salariului minim brut pe țară la 4.050 lei, dar și instituirea unui mecanism clar pentru stabilirea și actualizarea acestuia, bazat pe o formulă ce ia în considerare indicatori economici, precum puterea de cumpărare și nivelul general al salariilor.

O altă noutate are în vedere consolidarea cadrului legislativ privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă. În acest sens, s-a extins aria de acoperire a faptelor sancționabile, respectiv au fost introduse noi măsuri de sprijin pentru victimele hărțuirii la locul de muncă.

În acest context în care au fost numeroase dezvoltări legislative pe zona de combatere a hărțuirii și discriminării în cadrul raporturilor de muncă, NNDKP a avut multe solicitări de asistență pe partea de elaborare și revizuire a politicilor și procedurilor interne care să răspundă cerințelor legislative în domeniu și să ofere cadrul necesar angajatorilor, inclusiv pentru a adresa reclamații ce apar în acest domeniu. „Din această perspectivă, remarcăm faptul că s-au înmulțit în ultima vreme reclamațiile mai ales în zona de hărțuire morală, sens în care am fost solicitați de clienții noștri pentru a-i sprijini. Este important ca situațiile să fie investigate corespunzător, astfel încât să se dispună măsurile care se impun, în funcție de ce rezulta din respectiva investigație. Suportul nostru juridic este variat și în această materie, de la caz la caz mergând de la consultanța privind pașii de urmat în gestionarea reclamației și documentele ce trebuie pregătite în această privință, până la o evaluare a situației prin transmiterea către client a unei opinii pentru a înțelege dacă în speța respectivă se pune într-adevăr problema existenței unei hărțuiri, dacă este vorba de alt tip de abateri disciplinare ori dacă sunt de fapt simple neînțelegeri”, arată avocatul.

Specialistul subliniază faptul că situațiile trebuie analizate atent, pentru că uneori se impune luarea de măsuri precum angajarea răspunderii disciplinare a persoanei care a avut un comportament neconform, în timp ce alteori poate fi vorba despre reclamații neîntemeiate sau chiar formulate cu rea-credință, venite dintr-o interpretare abuzivă sau eronată a reglementărilor.

O altă noutate legislativă este cea care prevede că angajatorii cu cel puțin 50 de angajați, care au obligația legală de a încadra persoane cu handicap în proporție de cel puțin 4% din personal, trebuie acum, în lumina unor noi cerințe legale, să dovedească faptul că au solicitat sprijinul a cel puțin trei organizații neguvernamentale ce corespund anumitor condiții și să transmită anual o situație centralizată privind persoanele cu dizabilități angajate și cerințele posturilor ocupate.

Urmăriți canalul ^{Biz}Lawyer pe WhatsApp. Cele mai importante știri ale zilei [sunt disponibile aici](#).

Tranziția de la Revisal la Reges-Online

„Un alt element de noutate cu impact direct asupra angajatorilor este tranziția de la sistemul Revisal la noul registru electronic al salariaților, Reges-Online, termenul-limită pentru implementare fiind 30 septembrie 2025. Aceasta schimbare aduce și un beneficiu pentru salariați, care vor putea accesa online propriul registru, prin intermediul unui cont personal”, subliniază *Partenerul NNDKP*.

De altfel, din punctul său de vedere, o preocupare majoră a companiilor o reprezintă tocmai tranziția de la sistemul Revisal la noul registru electronic al salariaților, Reges-Online, care trebuie implementată în perioada următoare, ținând cont de reglementările legale aparute pe acest subiect.

Interlocutoarea ^{Biz}Lawyer mai apreciază că, în funcție și de evoluția pe plan economic și tendințele care ar putea interveni în mediul de afaceri, este posibil să apară diverse restructurări și reorganizări ce vor trebui implementate pentru alinierea cu strategia de business care va fi gândită de companii pentru viitor.

„Totodată, companiile vor trebui să se concentreze tot mai mult pe zona transparenței și egalității de tratament sub aspectul remunerațiilor acordate, ținând cont că urmează a începe procesul de transpunere în legislația locală a directivei europene ce cuprinde numeroase cerințe în această arie, inclusiv obligații de raportare pentru angajatori. În acest context, vor trebui totodată puse la punct politicile și procedurile interne privind remunerarea, respectiv adaptate procesele de recrutare și promovare. Este de așteptat să persiste accentul pe domeniul combaterii hărțuirii și discriminării la locul de muncă, sens în care angajatorii trebuie să se asigure că au în vigoare mecanismele necesare în acest sens și să gestioneze corespunzător reclamațiile pe care le primesc, pentru a dispune acțiunile și măsurile care se impun”, completează avocatul.

În ceea ce privește protecția salariaților, **Roxana Abrașu** explică faptul că s-a stabilit, prin modificări legislative recente, că persoanele singure din familii monoparentale nu pot fi obligate să presteze munca de noapte. În plus, pe lângă toate aceste noutăți legislative, în ultimul an, Înalta Curte de Casație și Justiție a emis două decizii de referință în materia raporturilor de muncă. „Potrivit Curții, termenul de preaviz începe să curgă din ziua următoare comunicării notificării de preaviz și se împlinște în ultima zi a termenului, această interpretare fiind obligatorie. De asemenea, s-a stabilit că proba cu înregistrarea unei convorbiri telefonice între doi salariați sau

între un salariat și un reprezentant al angajatorului solicitata într-un litigiu cu angajatorul este admisibilă, în anumite condiții, chiar dacă înregistrarea a fost efectuată fără acordul și/sau informarea prealabilă a interlocutorului”, detaliază avocatul.

Citește și

[→ Premiera pe piața avocaturii din România: NNDKP, desemnată pentru a șaptea oară „Firma de avocatură a anului în România” la gala premiilor Chambers Europe 2025. | Ion Nestor, Co-Managing Partner: ” Această recunoaștere, care vine în anul în care sărbătorim 35 de ani de activitate, reprezintă încă o confirmare a poziției de top pe care NNDKP o ocupă pe piața avocaturii din România și validează munca, performanța și rezultatele excelente obținute de întreaga echipă”](#)

Firmele solicita o rezolvare practică rapidă

În aceste dosare legate de *Dreptul Muncii*, NNDKP intervine astfel încât soluțiile oferite să răspundă tuturor problemelor pe care le au clienții casei de avocatură.

De cele mai multe ori, avocații au pe masa de lucru proiecte multidisciplinare, în care echipa axată pe *Dreptul Muncii* oferă servicii integrate alături de colegi din NNDKP cu specializare în diverse domenii. În aceste situații este vorba despre subiecte în care elementele ce țin de specificul legislației muncii se îmbină și cu alte implicații legale. „Spre exemplu, ne referim la aspecte ce țin de zona fiscală, de protecția datelor sau de proprietate intelectuală, ori avem în vedere zona de tranzacții, fuziuni și achiziții, due diligence, unde participăm alături de colegii din cadrul practicii *Corporate/M&A* pentru a acoperi elementele ce țin de adresarea relațiilor de muncă în acest context sau gestionarea situațiilor litigioase, unde lucrăm alături de colegii noștri din cadrul *Practicii de Soluționare a Disputelor*”, precizează interlocutoarea ^{Biz}Lawyer.

Solicitarile pe care le primesc avocații din echipa de *Dreptul Muncii* sunt de o complexitate tot mai ridicată, intervenind tot mai multe situații inedite care necesită o rezolvare practică rapidă. În astfel de dosare, consultanții lucrează alături de clienți pentru a identifica soluția optimă care să răspundă nevoilor acestora prin raportare la cadrul legislativ aplicabil. „Avem situații care presupun complexitate prin anvergura și impactul global adus (spre exemplu, proceduri de reorganizare chiar la nivelul întregii companii sau implementarea unor decizii ori procese aplicabile întregii organizații), dar inevitabil și situații de conflicte individuale între salariați și angajator, ori chiar între mai mulți salariați, unde se ridică subiecte diverse sau sensibile ce trebuie gestionate cu prudență pentru a asigura ca ele sunt abordate ținând cont de numeroasele reglementări aplicabile și se finalizează cu luarea măsurilor corespunzătoare”, amintește *Partenerul NNDKP*.

Crește numărul litigiilor de muncă

Analiza ultimului an evidențiază faptul că se înregistrează o oarecare ascensiune numerică în cazul litigiilor de muncă sau cel puțin a situațiilor conflictuale între salariați și angajatori.

De altfel, NNDKP asistă clienți cu privire la litigii de muncă ce privesc subiecte diverse, cele mai frecvente fiind disputele privind drepturile salariale, contestații împotriva deciziilor de sancționare, acuzații de hărțuire și

contestații cu privire la decizii de concediere.

Roxana Abrașu atrage atenția ca în astfel de situații este importantă asistența de specialitate, pentru a prezenta instanței argumentele sau apararile corespunzătoare care să susțină cele invocate. „În această privință, o echipă de avocați specializați în dreptul muncii și în soluționarea disputelor cu experiență majoră în domeniu este varianta recomandabilă, pe care noi o propunem și o oferim clienților noștri. Referitor la creșterea numărului de litigii, pentru a preîntâmpina acest lucru, importantă este și maniera în care situațiile sunt gestionate într-o fază pre-litigioasă. Astfel, implementarea unor procese cu asistența de specialitate, care să ofere inclusiv salariaților perspectiva faptului că angajatorul a avut în vedere toate cerințele legale și a tratat situațiile într-un mod profesionist, contribuie la scăderea probabilității ca salariații să inițieze litigii cu privire la măsurile dispuse, chiar dacă în mod firesc aceste măsuri nu sunt cele mai placute”, nuanțează avocatul.

Pentru a-și susține punctul de vedere, Partenerul NNDKP oferă și un exemplu, subliniind că un proces de concediere colectivă gestionat și documentat corespunzător din punct de vedere juridic este esențial pentru că numărul mare de salariați afectați să nu considere că se impune contestarea măsurilor dispuse și pentru a evita astfel foarte multe litigii demarate de fiecare dintre aceștia. În cazul în care o mică parte dintre salariați sunt nemulțumiți și consideră, totuși, că este cazul să inițieze litigii, contestațiile respective trebuie să fie respinse, arătând în instanță că decizia de concediere a fost justificată și aplicată în deplină conformitate cu legea.

Avocatul mai spune că asistența oferită clienților NNDKP, inclusiv pe parcursul anului trecut, vizează, în funcție de nevoile de business și de solicitările primite în acest sens, atât restructurări punctuale cu impact asupra unui număr limitat de posturi, cât și reorganizări majore ce se materializează în concedieri colective.

„În astfel de situații, echipa noastră a oferit suport pe parcursul întregului proces de restructurare, asistența implicând aspecte precum ghidarea cu privire la pașii necesari a fi urmați pentru a implementa procesul în conformitate cu cerințele legale, evaluarea situației și a fezabilității din perspectiva juridică a măsurilor ce se doresc a fi implementate, pregătirea documentelor necesare, adresarea cazurilor particulare și întrebărilor punctuale ce apar pe parcurs. Am lucrat îndeaproape cu reprezentanți ai clientului (atât din echipele juridice și de resurse umane, cât și din echipele de management), pentru a implementa deciziile strategice de afaceri care au fost luate prin raportare la reglementările legale și a adresa provocările practice care apar în ceea ce privește salariații implicați. Nu în ultimul rând, în măsura în care ulterior procesului implementat apar litigii în legătură cu măsurile dispuse, avem toate resursele necesare să oferim asistență și reprezentare în instanță”, indică specialistul.

De asemenea, pe masa de lucru a avocaților s-au aflat proiecte care au avut în vedere situații în care s-a implementat încetarea raporturilor de muncă în cazul unor persoane din echipa de management.

În general, în astfel de dosare, experții NNDKP au asistat companiile, oferind suportul atât cu privire la evaluarea juridică a situației și pregătirea documentației necesare, precum și, acolo unde a fost cazul, în discuții și negocieri cu salariații respectivi.

„Motivele aferente sunt diverse, putând fi vorba spre exemplu de aspecte disciplinare sau de o reorganizare a business-ului ce presupunea un impact și asupra rolului respectiv. Compensațiile oferite, dacă este cazul, depind de la o situație la alta, de diverși factori, inclusiv de reglementările aplicabile și, după caz, negocierea părților. Dificultățile întâmpinate sunt inerente atunci când părțile ajung să aibă obiective și dorințe contrare, însă situațiile pe care le-am gestionat au fost soluționate cu succes, prin implementarea deciziilor luate în conformitate cu reglementările legale, iar acolo unde a fost cazul, prin ajungerea la un numitor comun între cele două părți și cu asigurarea protejării intereselor clientului, cu atât mai importante atunci când discutăm de o separare la cel mai înalt nivel”, comentează **Roxana Abrașu**.

Citește și

[→ NNDKP dezvoltă una dintre cele mai solide practici locale de Dreptul Mediului, cu mandate de impact în industrii cheie, consultanța sofisticată și reprezentare în litigii complexe, gestionate de o echipă specializată | Madalina Vasile, coordonatoarea practicii: "Oferirea de asistență personalizată, adaptată realităților juridice și identificarea unor soluții practice și fezabile pentru problemele clienților vor rămâne prioritare"](#)

Puncte sensibile în legislația muncii

Schimbările numeroase din legislația muncii au generat și multe aspecte sensibile. În prezent, legislația muncii este una vastă și nu se rezuma doar la Codul Muncii, ci este alcătuită din foarte multe acte normative. Din acest motiv, este deseori extrem de dificil pentru angajatori să navigheze prin această mare de reglementări și să identifice toate dispozițiile legale relevante pentru o anumită situație.

Totodată, probleme pot apărea și prin prisma faptului că există situații în care dispoziții legale pe aceeași temă nu sunt integral aliniate, pe alocuri parând chiar contradictorii și generând astfel dificultăți în a le corobora și a stabili direcția în care să se acționeze în deplină conformitate.

De asemenea, legislația nu poate acoperi prin dispoziții exprese diversitatea situațiilor ce intervin în practică, fiind astfel necesar ca, prin raportare la cadrul legislativ existent, să fie realizate interpretări ale prevederilor legale pentru a determina modul de abordare a situațiilor respective, în concordanță și cu orientarea autorităților și instanțelor în privința acelor teme.

Pentru a face față acestor situații, angajatorii trebuie să apeleze la suport de specialitate.

În prezent, practica de *Dreptul Muncii* din cadrul NNDKP are una dintre cele mai mari echipe de avocați specializați în oferirea de asistență juridică în legătură cu întregul spectru de aspecte de *Dreptul Muncii*, inclusiv cu privire la: raporturi individuale de muncă, relații industriale și negocieri colective, compensații și beneficii, operațiuni de restructurare, externalizare și transferuri de activitate, securitatea și sănătatea în muncă, training de specialitate și asistență cu privire la aspecte de dreptul muncii care pot apărea în activitatea de zi cu zi, litigii de dreptul muncii, precum și soluționarea conflictelor de muncă înainte ca acestea să fie adresate instanțelor competente.

„Serviciile juridice, experiența echipei, orientarea către client, dar și capacitatea de a găsi soluții pentru cele mai dificile proiecte și tranzacții sunt recunoscute și de ghidurile juridice internaționale de referință”, punctează *Partenerul NNDKP*.

Practica NNDKP de *Dreptul Muncii* este coordonată de **Roxana Abrașu** (*Partener*) și îi include pe **Ionuț Stancu** (*Asociat Manager*), **Daniel Stancescu** (*Asociat Senior*), **Flavia Danciulescu** (*Asociat Senior*) și pe **Emilia Oancea** (*Asociat*).

„Experiența considerabilă și cunoașterea aprofundată a pieței locale îi ajută să dezvolte strategii unice și să identifice cele mai rentabile soluții”, notează *Chambers & Partners*.

„NNDKP are un nivel excelent de cunoștințe, înțelege ușor modul de organizare a departamentelor noastre și oferă cu promptitudine consultanță adaptată cerințelor noastre”, apreciază *The Legal 500*.

