

Florian Nițu, Managing Partner, Popovici Nițu Stoica și Asociații: Prezența la birou, considerată un avantaj necompetitiv al angajaților acum 2-3 ani, devine un beneficiu promovat de politicile multor companii

Autor: Cristina Bellu 10.03.2025



Pe măsură ce piața muncii evoluează, prezența la birou își schimbă statutul, trecând de la un avantaj discret, valorizat informal de angajați în urmă cu doar câțiva ani, la o componentă strategică susținută de multe companii prin politici distincte.

“În multe companii, bonusurile de performanță sau valorile anuale în ceea ce privește atribuirea bonusului, țin cont de prezența la birou. În acest caz, prezența la birou, văzută în urmă cu 2-3 ani ca un avantaj

necompetitiv al unor angajați față de alții, a devenit un avantaj recunoscut, promovat de reglementările companiei. Deci prezența la birou este un beneficiu pe care îl putem folosi, desigur, în funcție de piață și de angajatori”, a spus Florian Nițu, Managing Partner în cadrul firmei de avocatură Popovici Nițu Stoica și Asociații, prezent la evenimentul ZF Tendințe în piața de birouri 2025.

Ce a mai declarat Florian Nițu:

- ◆ Ne aflăm într-o eră a hibridității, și practic vom lucra așa tot timpul, de acasă și de la birou, într-o proporție foarte flexibilă.
- ◆ Rămân avantajele muncii hibride, și fiecare furnizor de spații de birouri este obligat să ofere mijloacele tehnice care să permită, într-un mod eficient și plăcut, lucrul de la distanță. Și acest lucru rezidă din eforturile dezvoltatorilor și proprietarilor de a crea infrastructura în zona de birouri, astfel încât să poată găzdui lucrul de la distanță. Dar, în același timp, acesta este doar un element suplimentar care nu înlocuiește obligația de a lucra de la birou.
- ◆ În Londra, JP Morgan a stabilit prezența obligatorie toată săptămâna. Este adevărat că acest lucru vine în același timp cu decizia lor de a pune aproape 1 miliard de euro în investiția într-un nou sediu în Canary Wharf. Deci asta este o tendință, acolo unde angajatorii au un pachet excepțional și au ceea ce se numește prioritate de piață, pot impune astfel de măsuri. PwC a stabilit un minim de trei zile pe săptămână, ceea ce este din nou un standard foarte înalt pentru o companie de consultanță. Trei zile pe săptămână, obligatoriu.
- ◆ Practic, ne îndreptăm spre săptămâna de patru zile la birou. Dacă e să tragem o linie generală, acesta va fi standardul, cu excepții, desigur. Piața locală are o oarecare întârziere, un an, doi, în a adopta tendințe.
- ◆ Referitor la problema parcarilor, nu poți să nu ai reglementări, pentru că de acolo începe. Problema vine din reglementările de construcție, care stabilesc un număr minim de parcări pe metru pătrat, în funcție de

tipul de construcție, birouri, retail și rezidențial.

◆ Trebuie să te uiți exact la tipul de proiect care se construiește, accesibilitatea acestui proiect, tipul lui de utilizare.

◆ Această flexibilitate pleacă din punct de vedere normativ, de la adoptarea PUG (Planul Urbanistic General al Municipiului București), care, desigur, nu a progresat conform calendarului și probabil că nici anul acesta nu va fi gata. Din păcate, nu ai PUG, nu ai master planning, și dacă nu ai master planning nu poți face o dezvoltare coerentă.

◆ Durata medie a unui contract de birou este de 5 ani. Este ceea ce piața a considerat de mulți ani, ca o determinare potrivită și în același timp favorabilă ambelor părți. Începând cu 2020, reacția imediată a chiriașului a fost aceea de a renegocia, de a reduce expunerea pe contractele de închiriere, folosind deseori arsenalul legal.

◆ 2020 a avut un impact enorm asupra chiriașilor existenți, asupra contractelor existente și asupra negocierilor acestora, dar a avut un impact și mai mare asupra proiectelor aflate în stadiul de pre-închiriere. Atunci negocierea a fost foarte proastă. A existat o situație de dezechilibru între părți. Evident, chiriașul, care a avut multă negociere în contractele de preînchiriere, și proprietarul, care, bineînțeles a făcut totul pentru a-l păstra pe chiriaș.

◆ Acum, contractele negociate în condițiile inegalității revin la negociere. Avem 25 de avocați care fac imobiliare în companie, avem 10 contracte de negociere constantă și vedem cum se schimbă acel echilibru. Este o perioadă foarte intensă de renegociere a contractelor.