



INSPECȚIA MUNCII  
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ HARGHITA

COMUNICAT DE PRESĂ

TELEMUNCA

Legea telemuncii înseamnă un mic progres în domeniul raporturilor de muncă, aduce flexibilitate și chiar reduceri de costuri. Salariații au posibilitatea de a munci de-acasă sau din alt loc în afară de sediul angajatorului lor, însă numai dacă activitatea desfășurată la companie este îndeplinită cu ajutorul tehnologiei (desktop, laptop, smartphone etc.).

Această activitate este cunoscută drept **telemuncă**, potrivit unui act normativ care se aplică de anul trecut. În esență, telesalariații au exact aceleași drepturi pe care le are orice alt salariat obișnuit, precum concediul de odihnă anual sau concedii medicale.

**Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă**

Prin această lege, se definesc noțiunile de:

- **telemuncă** – forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor; și
- **telesalariat** – orice salariat care desfășoară activitatea de telemuncă.

**Activitatea de telemuncă** se prevede expres în contractul individual de muncă – CIM – (pentru salariații noi) sau într-un act adițional la acesta (pentru angajații existenți) și se bazează pe **acordul de voință al părților**. Refuzul salariatului de a lucra în sistemul de telemuncă nu permite modificarea unilaterală a CIM sau sancționarea disciplinară a acestuia. Activitatea de telemuncă permite:

- **organizarea programului de lucru de către telesalariat de comun acord cu angajatorul;**
- **verificarea activității telesalariatului de către angajator, conform prevederilor CIM;**
- **efectuarea de muncă suplimentară.**

**Telesalariații** beneficiază de toate drepturile recunoscute salariaților care au locul de muncă la sediul angajatorului, dar se pot stabili și condiții specifice privind telemunca.

**Verificarea condițiilor de muncă ale telesalariatului** se poate face la locurile de telemuncă de către reprezentanții organizațiilor sindicale/reprezentanții salariaților conform prevederilor contractului colectiv de muncă, CIM sau regulamentului intern. De asemenea, verificarea și aplicarea cerințelor legale din domeniul securității și sănătății în muncă se poate face de către reprezentanții autorităților competente. **Dacă locul de telemuncă este domiciliul telesalariatului,**

# INSPECTIA MUNCII

**accesul la acest loc se face prin notificarea prealabilă a acestuia și sub rezerva consimțământului telesalariatului.**

Legea stabilește, de asemenea, elementele suplimentare ce trebuie conținute de CIM, obligațiile angajatorului și ale telesalariatului în ce privește activitatea de telemuncă, contravențiile aplicate.

Din perspectiva răspunderii pentru aspecte ce privesc sănătatea și securitatea în muncă, angajatorul este responsabil pentru verificarea condițiilor de lucru prevăzute de lege la domiciliul angajatului, deși Codul Muncii nu prevede expres acest aspect în conținutul prevederilor ce reglementează munca la domiciliu.

Astfel, în cazul în care se vor produce accidente în timpul serviciului, acestea vor fi considerate accidente de muncă, iar salariatul va beneficia de protecția oferită de legislația relevantă.

**Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se face de către inspectorii de muncă.**