



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ HARGHITA

NR.2820/CLCA/23.03.2020

COMUNICAT DE PRESA

Munca la domiciliu sau telemunca? Ce trebuie sa faca unitățile care-si lasa angajatii sa lucreze de acasa:

Companiile care isi lasa angajatii sa lucreze de acasa au doua optiuni pentru a fi in regula din punct de vedere legal. Astfel, pot introduce munca la domiciliu sau telemunca prin decizie unilaterala ori pot incheia un act aditional la contractul individual de munca, in conditiile Legii nr. 81/2018 privind telemunca.

Pentru inceput, sa stabilim prin ce difera cele doua forme de organizare a muncii de la distanta.

Astfel, sunt considerati salariați cu munca la domiciliu "acei salariați care indeplinesc la domiciliul lor, atributiile specifice functiei pe care o detin", potrivit art. 108 din Codul Muncii.

Telemunca este forma de organizare a muncii prin care "salariații, in mod regulat si voluntar, isi indeplinesc atributiile specifice functiei, ocupatiei sau meseriei pe care o detine in alt loc decat locul de munca organizat de angajator, cel putin o zi pe luna, folosind tehnologia informatiei si comunicatiilor", potrivit Legii nr.18/2018.

Iata prin ce se aseamana si se diferentiaza cele doua forme de munca la distanta:

- spre deosebire de salariatul care presteaza munca la domiciliu, telesalariatul poate lucra si din alte locuri decat domiciliul (sau resedinta), insa in contractul individual de munca trebuie mentionate locurile din care isi desfasoara activitatea, convenite de parti;
- salariatul care presteaza munca la domiciliu isi stabileste singur programul de lucru, in timp ce telesariatul trebuie sa respecte intervalul orar convenit cu angajatorul;
- telemunca se realizeaza prin utilizarea tehnologiei informatiei si comunicatiilor, in timp ce munca la domiciliu nu presupune in mod obligatoriu accesul la aceste mijloace de telecomunicatii;
- in ambele cazuri, trebuie stabilit clar programul in cadrul caruia angajatorul este in drept sa verifice activitatea telesalariatului, precum si modalitatea concreta de realizare a controlului;
- in timp ce munca la domiciliu are caracter permanent, telemunca e doar pentru o anumita

INSPECȚIA MUNCII

perioada (cel puțin o zi pe luna, dar perioada poate fi prelungită cu acordul ambelor părți), iar telesalariatul prestează munca de la sediul companiei în perioadele în care nu lucrează de la distanță;

- în ambele cazuri, salariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentele interne și contractele colective de muncă aplicabile celorlalți salariați;
- în cazul telemuncii, părțile au unele obligații specifice (angajatorul să asigure securitatea și sănătatea în munca a salariatului, iar angajatul să aibă grija de instrumentele folosite);
- angajatorul trebuie să îi comunice telesalariatului măsurile pe care le ia pentru ca să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat.

După cum putem observa, munca la domiciliu și telemunca se află în relație de complementaritate, a doua venind în completarea celei dintâi, în contextul evoluției tehnologice.

Dacă un salariat desfășoară munca la domiciliul propriu și în acest scop utilizează echipamente de tehnologia informației și comunicațiilor, practic munca acestuia îndeplinește caracteristicile ambelor tipuri de modalități de desfășurare a muncii, fără a prevala practic una față de cealaltă, mai ales că nu există deosebiri majore de conținut între reglementările aferente acestora.

În acest caz, salariatul poate fi încadrat atât la munca la domiciliu, cât și la telemunca.

Ce trebuie să facă din punct de vedere legal companiile care-și lasă angajații să lucreze de acasă

În contextul pandemiei provocate de noul coronavirus, acolo unde e posibil, multe companii din România și-au lăsat angajații să lucreze de acasă, aceasta fiind și recomandarea autorităților. Însă cum se tratează acest aspect din punct de vedere legal?

Pentru ca să fie în conformitate cu legea, este de ajuns ca angajatorul să dea o decizie prin care angajații să poată lucra de acasă pe perioada necesară siguranței lor, în contextul epidemiei de coronavirus și recomandărilor autorităților, conform art.48 din Codul Muncii? Ce ar trebui să includă această decizie și cum trebuie emisă pentru ca să fie valabilă? Trebuie cumva să se facă modificări în REVISAL în acest caz?

Str. Libertății nr. 5, Miercurea-Ciuc, Harghita
Tel.: +40 266 37 11 41; fax: +40 266 31 08 28
e-mail: itmharghita@itmharghita.ro
Web: www.itmharghita.ro

INSPECȚIA MUNCII

Având în vedere contextul actual, precum și prevederile Decretului prezidentului României nr. 195/16.03.2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României publicat în Monitorul Oficial nr. 212/16.03.2020, angajatorii pot introduce prin decizie unilaterală munca la domiciliu sau telemunca, prevalându-se de prevederile art. 48 din Codul Muncii.

Conform recomandărilor Ministerului Muncii și Protecției Sociale, această decizie unilaterală va trebui emisă în scris și va trebui să cuprindă cel puțin următoarele elemente:

- faptul că salariatul lucrează de la domiciliu;
- perioada de timp în care aceasta măsură se va aplica;
- programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului, precum și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, a materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.
- Referitor la raportările în REVISAL, locul muncii nu este un element care se completează în acest registru, prin urmare, nici modificarea lui nu atrage raportări în REVISAL. Trebuie avut, însă, în vedere că implementarea unei astfel de decizii modifică tipul contractului individual de muncă, ceea ce, în mod obișnuit, atrage efectuarea înregistrărilor corespunzătoare în REVISAL.

Poate opta angajatorul pentru regimul de telemunca al angajaților? Dacă da, ce acțiuni și ce acte trebuie să încheie cu angajații? Ce pași trebuie să urmeze, mai exact? Care sunt avantajele acestei opțiuni? Dar dezavantajele? Ce modificări trebuie să facă în REVISAL în acest caz?

În contextul actual, desfasurarea activității de telemunca ar trebui exploatată /**implementată** de către angajatori cu scopul prioritar de a împiedica răspândirea infectării cu noul coronavirus. Astfel, conform dispozițiilor Decretului prezidentului României nr. 195/16.03.2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, activitatea de telemunca poate fi implementată în situația curentă nu numai prin încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă în condițiile Legii nr. 81/2018 privind telemunca, dar și unilateral printr-o decizie emisă de către angajator care să aibă conținutul menționat mai sus.

Trebuie subliniat că activitatea de telemunca poate fi considerată o opțiune fezabilă doar atunci când îndeplinirea atribuțiilor specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o detine salariatul presupune folosirea tehnologiei informației și comunicațiilor.

Având în vedere contextul cauzat de răspândirea infecției cu COVID-19, telemunca oferă un avantaj indubitabil, angajatorii putând să continue activitatea la un nivel

INSPECȚIA MUNCII

suficient de ridicat incat sa asigure supravietuirea afacerii, fara a-si expune salariatii la pericolul COVID-19, contribuind astfel la limitarea raspandirii virusului.

Un dezavantaj al acestei masuri ar fi ca angajatorul nu mai are acelasi control asupra activitatii salariatului si a conduitei lui.

Tinand cont, insa, de circumstantele extraordinare in care ne aflam si punand in balanta avantajele si dezavantajele telemuncii, aceasta se prezinta, de departe, ca fiind cea mai sustenabila solutie. Evident, acolo unde este posibila implementarea ei.

Asa cum precizam anterior, implementarea telemuncii modifica tipul contractului individual de munca, ceea ce, in mod obisnuit, atrage efectuarea inregistrarilor corespunzatoare in REVISAL.

Pentru angajatorii care isi restrang programul de lucru (de ex. magazinele din mall-uri), ce trebuie sa faca pentru a fi in legalitate? Ce modificari trebuie sa aduca in REVISAL in acest caz?

Daca restrangerea programului de functionare a magazinelor (de ex. al magazinelor din mall-uri) ar duce la modificarea programului de lucru/timpului de lucru al salariatilor stabilit prin contractele individuale de munca, va fi necesara incheierea de acte aditionale a caror aplicabilitate sa fie limitata pe durata acestei perioade exceptionale. In caz contrar (daca programul de lucru nu este indicat expres in contractul individual de munca), angajatorul poate emite o decizie interna prin care sa aduca la cunostinta salariatilor noua formula a programului de lucru.

Ca regula, nu se impune transmiterea in REVISAL a programului de lucru, insa se vor avea in vedere aspectele particulare prevazute de lege in ceea ce priveste contractele de munca cu timp partial.

Dorin MALE

INSPECTOR ȘEF

ITM HARGHITA



Daniela BORTOȘ

CONSILIER JURIDIC

Str. Libertatii nr. 5, Miercurea-Ciuc, Harghita
Tel.: +40 266 37 11 41; fax: +40 266 31 08 28
e-mail: itmharghita@itmharghita.ro
Web: www.itmharghita.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului