

PELIFILIP

SKYTOWER BUILDING
246C CALEA FLOREASCA • 15TH FLOOR
014476 - BUCHAREST • 1ST DISTRICT • ROMANIA
PHONE +40 21 527 2000 • FAX +40 21 527 2001
OFFICE@PELIFILIP.COM • WWW.PELIFILIP.COM

ACTIVITATEA DE TELEMUNCA, REGLEMENTATA LEGAL

Autor: Ecaterina Maria Burlacu, Senior Associate, Bianca Chera, Associate

Discutii privind reglementarea activitatii de telemunca au existat inca din anul 2000, materializandu-se pentru prima oara odata prin adoptarea Acordului Cadru asupra Telemuncii de catre partenerii sociali de la nivelul Uniunii Europene in anul 2002. Din acel moment, s-a urmarit modernizarea relatiilor de munca, in vederea cresterii productivitatii si competitivitatii intreprinderilor.

Activitatea de telemunca pare sa isi fi gasit, in sfarsit, reglementarea si in plan national. De curand, Camera Deputatilor a adoptat Proiectul de Lege privind reglementarea activitatii de telemunca, fiind trimis spre promulgare catre Presedintele Romaniei.

Proiectul de lege defineste activitatea de telemunca astfel: „*forma de organizare a muncii prin care salariatul, in mod regulat si voluntar, isi indeplineste 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*”. Notiunea pe care proiectul o reglementeaza pentru a desemna salariatii ce presteaza activitatea de telemunca este cea de „telesalariat”.

DIFERENTE FATA DE REGIMUL LEGAL ACTUAL AL MUNCII LA DOMICILIU

In prezent, o forma a telemuncii, munca la domiciliu, este reglementata succint in Codul Muncii, care prevede un drept general al angajatului de a presta munca de la domiciliu, stabilindu-si singur programul de munca si fiind sub verificarea angajatorului, intr-un interval orar dinainte anuntat.

Cu exceptia celor de mai sus si a dreptului de a beneficia de asigurarea de catre angajator a transportului resurselor de la si pana la domiciliul angajatorului, angajatul beneficiaza de aceleasi drepturi si obligatii ca in cazul in care ar presta munca de la locul de munca organizat de angajator.

Din cuprinsul celor trei articole ce adreseaza munca la domiciliu, reiese ca legiuitorul a avut in vedere mai degraba activitatile de productie decat cele bazate pe mijloace informatice, facandu-se referire la „materii prime” si „produse finite”.

Spre deosebire de actualul regim legal, noul proiect are in vedere progresul si realitatea tehnologica din prezent.

NOUA REGLEMENTARE

Consideratii practice

Desi adreseaza o tema de mare actualitate si interes foarte ridicat in piata muncii la ora actuala, Proiectul de lege limiteaza intr-un grad destul de ridicat flexibilitatea unui astfel de aranjament,

pentru asigurarea unui cadru conventional cat mai clar intre parti si pentru asigurarea masurilor de securitate si sanatate in munca a unor astfel de situatii.

Astfel, observam o flexibilitate redusa in stabilirea mijloacelor prin care se desfasoara telemunca si, mai ales, o serie de obligatii impuse in sarcina angajatorului care sunt de natura sa ingreuneze folosirea acestui concept, si a caror nerespectare poate atrage sanctiuni intre 2.000 lei si 10.000 lei.

Astfel, legiuitorul prevede ca angajatorul si angajatul trebuie sa stabileasca prin act aditional la contractul de munca care sunt locurile in care se va presta telemunca, limitand astfel flexibilitatea teritoriala a angajatului, in timp ce angajatorul va avea obligatia de a asigura masurile de securitate si sanatate in munca in locurile in care se desfasoara telemunca. Avand in vedere realitatile din teren, va fi dificil pentru angajat si angajator sa respecte aceste obligatii si sa se bucure in acelasi timp de flexibilitatea pe care si-o doresc de la aceasta modalitate de prestare a muncii.

Continutul reglementarii

Pentru ca munca sa poate fi prestata si prin modalitatile reglementate prin prezentul proiect de lege, aceasta posibilitate trebuie sa fi fost prevazuta expres fie in cuprinsul contractului individual de munca, fie prin acte aditionale.

Este de interes din aceasta perspectiva ca toate firmele care in prezent aveau anumite prevederi in Regulamentul Intern sau Politicile Interne privind posibilitatea angajatilor de a lucra la domiciliu cateva zile pe luna, cu caracter de beneficiu, sa incheie cat mai curand acte aditionale la contractele individuale de munca, astfel riscand sanctiuni de 10.000 lei pe persoana.

Refuzul salariatului de a consimti la desfasurarea activitatilor de telemunca, asa cum sunt definite prin proiectul in discutie, nu poate constitui motiv de sanctionare disciplinara a acestuia.

Contractul individual de munca sau actul aditional trebuie sa prevada o serie de elemente suplimentare fata de cele prevazute la art. 17 alin. (3) din Codul Muncii, precum (i) perioada in care telesalariatul isi desfasoara activitatea la un alt loc de munca, (ii) enumerarea locurilor in care isi poate desfasura angajatul activitatea, (iii) modalitatea de evidentiere a orelor de munca prestate de telesalariat, (iv) intervalul orar in care angajatorul poate veni in control si modalitatea concreta de control, (v) masurile pe care angajatorul le ia pentru ca telesalariatul sa nu fie izolat de restul angajatilor si care asigura acestuia posibilitatea de a se intalni cu colegii in mod regulat, precum si (vi) conditiile in care angajatorul suporta cheltuielile aferente activitatii prestate in regim de telemunca.

In plus, activitatea de telemunca va presupune drepturi si obligatii suplimentare pentru ambele parti ale raportului contractual de munca, dintre care enumeram exemplificativ:

- i. Dreptul angajatorului de a verifica activitatea telesalariatului, cu conditia ca programul si modalitatile concrete prin care se va efectua acest control sa fie expres prevazute in contractul de munca;
- ii. Obligatia angajatorului de a asigura transportul la si de la locul desfasurarii activitatii de telemunca a materialelor pe care telesalariatul le utilizeaza in activitatea sa;
- iii. Obligatia telesalariatului de a informa angajatorul cu privire la echipamentele de munca utilizate si la conditiile existente la locurile desfasurarii activitatii;
- iv. Obligatia angajatorului de a asigura conditiile necesare pentru ca telesalariatul sa primeasca o instruire suficienta si adecvata in domeniul securitatii si sanatatii in munca, in special sub forma de informatii si instructiuni de lucru specifice locului de desfasurare a activitatii de telemunca si utilizarii echipamentelor cu ecran de vizualizare.

Un alt element de noutate consta in dreptul reprezentantilor organizatiilor sindicale si al autoritatilor competente de a avea acces la locul desfasurarii activitatii de teledunca, pentru verificarea conditiilor de munca ale telesalariatului, respectiv pentru verificarea aplicarii cerintelor legale din domeniul securitatii si sanatatii in munca. In situatia in care locul de munca este domiciliul angajatului, va fi necesar acordul prealabil al acestuia pentru verificare.

Acest articol nu reprezinta consultanta juridica. Pentru mai multe informatii va rugam sa va adresati office@peliflip.com.