

LEGE PRIVIND TELEMUNCA

În Monitorul Oficial nr. 296/2 aprilie 2018 a fost publicată Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă (“Legea”).

Legea a intrat în vigoare la data de 5 aprilie 2018.

Vă prezentăm în continuare cele mai importante prevederi ale Legii.

- Legea reglementează modalitatea de desfășurare a activității de către salariat în regim de telemuncă.
- Legea se aplică în domeniile de activitate în care este posibilă desfășurarea activității în regim de telemuncă.
- **Telemunca** este 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.
- **Telesalariat** este orice salariat care desfășoară activitatea în condițiile telemuncii.
- Telemunca se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent.
- În vederea îndeplinirii atribuțiilor care le revin, telesalariații organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil.
- La solicitarea angajatorului și cu acordul în scris al telesalariatului cu normă întreagă, acesta poate efectua muncă suplimentară.
- Angajatorul are dreptul să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil.

- Contractul individual de muncă se încheie și se modifică, după caz, pentru salariații care desfășoară activitatea de telemuncă, în condițiile prevăzute de Codul muncii.

Clauze privind telemunca în contractul individual de muncă

- În cazul activității de telemuncă, contractul individual de muncă trebuie să conțină, în plus față de elementele prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii, următoarele:
 - precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă;
 - perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator;
 - locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți;
 - programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
 - modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat;
 - responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă;
 - obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa, după caz;
 - obligația angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația telesalariatului de a respecta aceste prevederi;
 - măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat;
 - condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă.
- Telesalariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentele interne și contractele colective de muncă aplicabile salariaților care au locul de muncă la sediul sau domiciliul angajatorului.
- Prin contractele colective de muncă aplicabile și/sau prin contractele individuale de muncă și regulamentele interne se pot stabili și alte condiții specifice privind telemunca în conformitate cu Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, și cu Legea dialogului social nr. 62/2011.

Securitatea și sănătatea în muncă a telesalariatului

- Angajatorul are următoarele obligații specifice privind securitatea și sănătatea în muncă a telesalariatului:
 - să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;
 - să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;
 - să asigure condiții pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru.

Obligațiile telesalariatului

- Telesalariatul trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană, nici alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.
- În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor menționate mai sus, telesalariatul are următoarele obligații:
 - să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile existente la locurile desfășurării activității de telemuncă și să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă, ori în vederea cercetării evenimentelor;
 - să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care desfășoară activitatea de telemuncă;
 - să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa;
 - să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt ele prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă;

- să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție.

Verificarea condițiilor de muncă ale telesalariatului

- Pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale telesalariatului, reprezentanții organizațiilor sindicale la nivel de unitate ori reprezentanții salariaților au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă ori regulamentul intern, după caz.
- Pentru verificarea aplicării și respectării cerințelor legale din domeniul securității și sănătății în muncă și al relațiilor de muncă, reprezentanții autorităților competente au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii.
- În cazul în care locul de desfășurare a activității telesalariatului este la domiciliul acestuia, accesul menționat mai sus se acordă doar în urma notificării în avans a telesalariatului și sub rezerva consimțământului acestuia.
- Legea se completează cu prevederile Codului muncii.

Contravenții și sancțiuni

- Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:
 - a. nerespectarea dispozițiilor referitoare la obligația de a prevedea în mod expres în contractul individual de muncă sau în actul adițional la acesta prestarea unei activități în regim de telemuncă, cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană;
 - b. desfășurarea activității în regim de telemuncă fără respectarea prevederilor referitoare la realizarea telemuncii prin pe acordul de voință al părților, cu amendă de 5.000 lei;
 - c. nerespectarea prevederilor referitoare la posibilitatea de a efectua ore suplimentare cu acordul de voință al părților, cu amendă de 5.000 lei;
 - d. încheierea contractului individual de muncă fără stipularea clauzelor prevăzute la art. 5 alin. (2) lit. b) -j) din Lege, cu amendă de 5.000 lei;
 - e. nerespectarea prevederilor referitoare la obligația angajatorului de a asigura mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care părțile convin altfel, cu amendă de 2.000 lei;

- f. nerespectarea prevederilor referitoare la obligația angajatorului de a instala, verifica și întreține echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel, cu amendă de 2.000 lei;
 - g. nerespectarea prevederilor referitoare la obligația angajatorului de a asigura condiții pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru, cu amendă de 2.000 lei.
- Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.
 - Contravenientul poate achita în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal de constatare ori, după caz, de la data comunicării acestuia jumătate din cuantumul amenzilor prevăzute la lit. b) – g), agentul constatator făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal de constatare.
 - Contravențiilor menționate mai sus le sunt aplicabile dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor.

Acest material are caracter informativ.

Vă stau la dispoziție pentru informații și clarificări suplimentare.

Stela Colun, PhD, Consultant fiscal

Mobil: +40 748 733 865

E-mail: stela.colun@colman.ro

Colman Tax SRL

Societate de consultanță fiscală,

membră a Camera Consultanților Fiscali din România

Autorizația nr. 350/2009

Str. Jean Texier nr. 3, et. 4, apt. 5, camera 3

011901 București, sector 1