Legea privind reglementarea activității de telemuncă

Legea nr. 81/30 martie 2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018

Am rezumat în cele ce urmează cele mai importante prevederi ale legii nr. 81/30 martie 2018 privind reglementarea activității de telemuncă ("Legea").

Noul cadru legal intră în vigoare în trei zile de la publicare, respectiv pe 5 aprilie 2018.

Dispoziții generale

Legea reglementează, printre altele: (a) definirea conceptului de telemuncă; (b) elementele esențiale pe care trebuie să le includă contractul individual de muncă; (c) obligațiile specifice ale angajatorului; (d) obligațiile specifice ale telesalariatului; (e) aspecte specifice privind verificarea activității telesalariatului; (f) regimul sancționator.

Definirea conceptului de telemuncă

Telemunca este forma de organizare a muncii prin care salariatul își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține după cum urmează: (a) în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, (b) cel puțin o zi pe lună, (c) folosind tehnologia informației și comunicațiilor, (d) și face acest lucru în mod regulat și voluntar.

În mod obligatoriu trebuie sa existe acordul de voință al părților cu privire la:
• Faptul ca salariatul respectiv exercită activități de telemuncă (exprimat în mod expres în contractul de muncă);

• Organizarea programului de muncă;
• Efectuarea de muncă suplimentară de către telesalariatul cu normă întreagă.

Elementele esențiale pe care trebuie să le cuprindă contractul individual de muncă

Pe lângă elementele reglementate de Codul Muncii, în cazul activității de telemuncă, contactul individual de muncă trebuie să includă prevederi specifice precum:
a) Precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă;
b) Precizări cu privire la perioada în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator, locul desfășurării activității de telemuncă, programul în care angajatorul poate verifica activitatea telesalariatului, modalitatea de evidențiere a orelor de muncă ale telesalariatului, responsabilitățile părților;
c) Măsuri pe care angajatorul trebuie să le ia pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților;
d) Condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității de telemuncă.

Obligațiile specifice ale angajatorului

Angajatorul are anumite obligații specifice în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă a telesalariatului, printre care:
• Asigurarea mijloacelor aferente tehnologiei informației sigure necesare prestării muncii precum și instalarea, verificarea și întreținerea echipamentului de muncă necesar (dacă părțile nu convin altfel);
• Asigurarea condițiilor ca telesalariatul să primească instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă.

Obligațiile specifice ale telesalariatului

Telesalariatul are, printre altele, următoarele obligații:

• Să respecte cadrul legal în domeniul securității și sănătății în muncă și, în mod specific, să îi permită angajatorului accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă;
• Să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate, la condițiile existente la locurile desfășurării activității de telemuncă și să utilizeze numai echipamente care nu prezintă pericol pentru securitatea şi sănătatea sa;
• Să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețelele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție.

Aspecte specifice privind verificarea activității telesalariatului

Pe lângă dreptul angajatorului de a avea acces, în anumite condiții, la locurile de desfășurare a activității de telemuncă sunt reglementate anumite drepturi similare și în favoarea:
• Reprezentanților organizațiilor sindicale sau reprezentanților salariaților pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale telesalariatului;
• Reprezentanților autorităților competente pentru verificarea aplicării cerințelor legale în domeniul sănătății și securității în muncă și al relațiilor de muncă.

În cazul în care locul de desfășurare a activității telesalariatului este la domiciliul acestuia, accesul se acordă doar în urma notificării în avans a telesalariatului și sub rezerva consimțământului acestuia.

Regimul sancționator

Legea reglementează o serie de contravenții pentru situațiile în care nu sunt respectate obligații precum:
• Obligația de a prevedea în mod expres în contractul

individual de muncă prestarea unei activități în regim de telemuncă;
• Obligația de a obține acordul telesalariatului cu normă întreagă pentru efectuarea de muncă suplimentară,
• Obligația de a încheia contractul individual de muncă cu stipularea clauzelor specifice indicate de Lege.

Contravențiile reglementate de Legea sunt sancționate cu amendă care variază între 10.000 lei și 2.000 lei. Legea oferă posibilitatea persoanei sancționate de a achita jumătate din cuantumul acestor amenzi în termen de 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal de constatare sau, după caz, de la data comunicării acestuia.

Autor:
Nicoleta Gheorghe, Manager – Avocat, Coordonatorul practicii de dreptul muncii