

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

TELEMUNCA



27 aprilie 2017

Matei Varachiu, avocat colaborator

La inceputul lunii martie a fost preluata de mai multe surse de stiri o declaratie a Ministerului Muncii si Justitiei Sociale privind elaborarea unui proiect de act normativ privind „teleworking”, in traducere „telemunca”, reprezentand munca la distanta prin mijloace informatice. Proiectul este in acest moment in curs de redactare si se doreste a fi adoptat dupa consultarea cu reprezentantii organizatiilor sindicale si ai mediului de afaceri in octombrie 2017.

In cele ce urmeaza, fara a avea detalii cu privire la continutul actului normativ, vom incerca sa intelegem in ce context mai larg se doreste implementarea telemuncii, precum si ce presupune aceasta, in special fata de actuala reglementare a muncii la domiciliu.

Telemunca la nivelul Uniunii Europene

In anul 2000, in cadrul unei reuniuni a Consiliului European de la Lisabona, s-a stabilit ca obiectiv strategic pentru Uniunea Europeana, in contextul evolutiilor globale, de a deveni cea mai competitiva si dinamica economie bazata pe cunostinte („knowledge based economy”).

In acest context, s-a urmarit modernizarea relatiilor de munca, incluzand stabilirea unor moduri de lucru flexibile cu scopul de a creste productivitatea si competitivitatea intreprinderilor, dar si de a imbunatati calitatea locurilor de munca. Drept urmare, Comisia Europeana a invitat partenerii sociali de la nivelul Uniunii Europene sa inceapa negocierile cu privire la telemunca, negocieri ce au demarat pe 20 septembrie 2001 si s-au finalizat pe 16 iulie 2002 odata cu semnarea Acordului Cadru asupra Telemuncii (in continuare „**Acordul**”).

Acordul desi nu are natura unei legislatii secundare la nivelul Uniunii Europene, cum este Regulamentul (care are directa aplicabilitate in sistemul juridic al tarilor membre), sau Directiva (care trebuie transpusa intr-un anumit termen in legislatia nationala), trebuie implementat de partenerii sociali din statele membre potrivit Tratatului privind Functionarea Uniunii Europene.

In majoritatea statelor membre, cum ar fi Franta, Belgia, Luxemburg, Austria, Germania, Italia, Acordul s-a implementat prin intermediul Contractelor Colective, la nivel national sau sectorial, sau prin ghiduri, coduri si recomandari, iar nu prin acte normative general obligatorii, cum ar fi legile, ordonantele sau hotararile de guvern. Totusi, au existat state care au ales implementarea prin intermediul actelor normative cum ar fi Cehia, Ungaria, Polonia, Slovacia sau Slovenia, tari care sunt considerate ca nu au o traditie puternica a negocierilor colective intre partenerii sociali.

Prevederile Acordului Cadru asupra Telemuncii

Telemunca este definita ca o forma de organizare si/ sau de prestare a muncii de catre un salariat, cu regularitate, in afara sediilor sau punctelor de lucru ale angajatorului, prin folosirea mijloacelor informatice, munca care ar fi putut prestata si la sediul sau punctele de lucru ale angajatorului.

Probabil cel mai utilizat spatiu pentru telemunca este chiar locuinta salariatului, insa definitia nu exclude orice alte locatii unde salariatul ar putea avea acces la mijloacele informatice necesare si unde s-ar putea asigura conditiile corespunzatoare de protectie a datelor si securitate si sanatate in munca, dupa cum vom vedea mai jos.

Telemunca trebuie sa aiba intotdeauna un caracter consensual, neputand fi impusa de angajator, fiind agreeata de comun acord fie la incheierea contractului individual de munca fie, ulterior, prin semnarea unui act aditional.

Salariatul care lucreaza in regim de telemunca beneficiaza de drepturi egale cu salariatii care lucreaza la sediul/ punctele de lucru ale angajatorului, inclusiv cu privire la formarea profesionala si drepturile colective.

In plus, avand in vedere specificul telemuncii, care presupune realizarea unor sarcini de serviciu prin intermediul mijloacelor informatice, sunt stabilite prevederi specifice privind responsabilitatea angajatorului de a lua masurile necesare, in special cu privire la software-ul folosit, pentru protectia datelor folosite si procesate de salariat, precum si cu privire la comunicarea regulilor specifice si restrictiilor de care ar putea fi tinut salariatul (de exemplu restrictii cu privire la retelele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispozitie). La randul sau, salariatul este tinut sa respecte aceste reguli stabilite de angajator, sub sanctiuni specifice raporturilor de munca din fiecare tara.

Mai mult de atat, este prevazuta regula ca angajatorul are obligatia de a respecta dreptul la viata privata a salariatului, astfel incat orice mijloc de monitorizare folosit de angajator trebuie sa fie proportional cu obiectivele urmarite.

Toate regulile privind echipamentele folosite in indeplinirea telemuncii de catre salariat trebuie stabilite inainte de inceperea propriu-zisa a telemuncii. Ca regula, angajatorul este responsabil cu furnizarea, instalarea si mentenanta echipamentelor necesare, cu exceptia situatiei in care salariatul foloseste echipamentul propriu.

In plus, angajatorul este obligat sa compenseze costurile determinate in mod direct de telemunca, cum ar fi cele cu privire la asigurarea comunicarii, precum si a suportului tehnic necesar.

Angajatorul este de asemenea obligat sa asigure sanatatea si securitatea salariatului. Acesta poate verifica conditiile in care salariatul lucreaza pentru a evalua indeplinirea cerintelor legale de sanatate si securitate in munca. In situatia in care salariatul lucreaza de la domiciliu, este necesara aprobarea prealabila a acestuia pentru efectuarea verificarilor.

Organizarea timpului de lucru ramane la latitudinea salariatului, dar in limitele stabilite de legislatie, contractele colective, precum si de angajator. Spre exemplu, se poate avea in vedere ca in anumite momente ale zilei sa fie disponibili toti salariatii, mai ales cand cand se lucreaza pe proiecte care implica o colaborare a salariatilor.

Regulile privind norma de lucru si standardele de performanta trebuie sa fie similare cu cele ale angajatilor comparabili care lucreaza la sediul/ punctele de lucru ale angajatorului.

Intr-un final, Angajatorul trebuie sa ia masuri pentru a preveni izolarea salariatului de restul salariatilor, prin asigurarea de oportunitati regulate de a se intalni cu colegii si prin accesul la informatii.

Comparatie fata de reglementarea Muncii la Domiciliu in Legea 53/2003 – Codul Muncii

Reglementarea muncii la domiciliu din Codul Muncii are un caracter sumar, fiindu-i dedicate doar trei articole.

Acestea stabilesc in esenta ca salariatii care lucreaza la domiciliu au drepturi egale cu ceilalti salariatii, au dreptul sa isi stabileasca singuri programul de lucru, dar pot fi si verificati in conditiile agreate in contractul individual de munca si, in plus, angajatorul are obligatia de a asigura transportul „materiilor prime si materialelor” pe care le utilizeaza, precum si a „produselor finite” pe care le realizeaza catre si de la domiciliul salariatilor.

Dupa cum putem observa, Codul Muncii a reglementat munca la domiciliu avand in vedere in principal activitatile de productie manuala, care presupun transformarea unor materii prime si materiale in produse finite, iar nu activitati desfasurate prin mijloace informatice.

In afara de prevederile privind egalitatea de tratament si stabilirea de catre angajat a programului de lucru, reglementarile curente nu cuprind toate garantiile, drepturile si obligatiile specifice telemuncii, precum si posibilitatea de a lucra in alt loc fata de „domiciliul” angajatului, ceea ce denota un caracter anacronic.

Concluzii

In practica angajatorii din Romania nu s-au lasat limitati de prevederile legale si au extins sfera de aplicare a muncii la domiciliu si cu privire la munca prin mijloace electronice, reglementand ad hoc obligatiile salariatilor in acest sens, poate nu de putine ori in sensul telemuncii, copiind prevederile aplicabile la nivelul altor societati din grup din tari din Uniunea Europeana care au implementat astfel de reglementari.

Totusi, consideram ca si la 15 ani de la adoptarea Acordului Cadru asupra Telemuncii si 10 ani de la aderarea Romaniei in Uniunea Europeana este la fel de importanta reglementarea expresa a telemuncii, care ar trebui sa aiba in vedere la acest moment si experienta acumulata de statele care au implementat-o in trecut.