

## O noua reforma în domeniul relațiilor de munca: dreptul salariaților de a se deconecta



**În ianuarie 2021, Parlamentul European a propus adoptarea unei directive ce reglementează pentru prima dată un veritabil drept al salariaților de a se deconecta, propunere ce urmează a fi analizată de către Comisia Europeană.**

Conform acestei propuneri, dreptul de a se „deconecta” ar presupune dreptul salariaților de a nu se implica în activități sau comunicări legate de activitatea profesională pe care o desfășoară prin intermediul unor instrumente digitale, direct sau indirect, în afara timpului de lucru.

Fără a intra în foarte multe detalii despre contextul în care se încearcă reglementarea unui asemenea drept, vom încerca în cele ce urmează să prezentăm atât structura lui, cât și potențialele sale implicații, în special în ceea ce îi privește pe angajatorii români.

Propunerea de directivă stabilește faptul că statele membre trebuie să se asigure că angajatorii: (i) iau măsurile necesare pentru a le oferi salariaților mijloacele necesare pentru a-și exercita dreptul de a se deconecta, (ii) furnizează în scris fiecărui salariat informații suficiente, clare și adecvate cu privire la dreptul său de a se deconecta și (iii) nu discriminează, respectiv nu concediază salariații ca urmare a faptului că și-au exercitat dreptul de a se deconecta.

Anumite state au reglementat deja la nivel național mecanisme în vederea asigurării dreptului de a se deconecta. Cu toate acestea, în lipsa unui cadru bine determinat, statele au optat pentru modalități diferite de implementare a acestui drept.

Spre exemplu, în Franța angajatorii au obligația de a reglementa dreptul de a se deconecta numai în cazul în care au mai mult de 50 de salariați, pe când în Spania această obligație există indiferent de numărul de salariați. De asemenea, Belgia a reglementat dreptul de a se deconecta doar pentru funcționarii publici federali, nu și pentru salariații din sectorul privat.

La polul opus sunt țări precum Germania, care susține faptul că nu există necesitatea unei reglementări legale exprese referitoare la dreptul de a se deconecta întrucât salariații nu au obligația de a fi disponibili pentru angajatorii lor în timpul de repaus. Totuși, există angajatori care au implementat la nivel intern dreptul de a se deconecta prin restricționarea accesului salariaților care nu au funcții de conducere la e-mailul de serviciu în anumite intervale orare.

### **Problematica dreptului de a se deconecta**

Odata cu digitalizarea și utilizarea tot mai frecventa a dispozitivelor inteligente și a aplicațiilor pentru comunicații electronice, precum și a izbucnirii pandemiei de COVID-19, raporturile de munca tind sa devina din ce în ce mai flexibile.

Ca urmare a pandemiei de COVID-19 angajatorii din anumite sectoare de activitate s-au vazut nevoiți sa implementeze telemunca și, prin urmare, sa permita salariaților lor sa lucreze din anumite locuri care nu sunt organizate de catre angajatori. O astfel de decizie s-a dovedit a fi nu numai necesara, ci și utila, marcând astfel posibilitatea de a implementa tot mai frecvent telemunca ca regula generala, sau cel puțin un sistem hibrid pentru o perioada nedeterminata de timp și independent de pandemia de COVID-19.

În acest context, un pas natural în dezvoltarea flexibilizarii raportului de munca, ar parea ca îl constituie flexibilizarea programului de lucru.

Tot mai mulți angajatori sunt tentați sa opteze pentru soluții care sa permita salariaților sa presteze munca în intervale de timp stabilite în funcție de necesitățile și opțiunile fie-cari salariat în parte. Într-o atare situație, noțiunea de „timp de lucru” și distribuirea acestuia nu ar mai fi strict reglementate în contractul individual de munca, acesta urmând a include doar un interval general de timp pentru a se asigura respectarea prevederilor referitoare la timpul de munca și timpul de odihna.

Pentru ca angajatorii sa poata asigura salariaților dreptul de a se deconecta este necesar sa existe un program de lucru bine stabilit, astfel încât angajatorii sa poata institui o interdicție de a accesa mijloacele electronice în afara acestui program. Or, având în vedere flexibilizarea raportului de munca, este dificil de anticipat modalitatea în care angajatorii ar putea asigura salariaților lor un astfel de drept fara a aduce atingere posibilității salariatului de a avea un program de lucru cât mai flexibil.

### **Importanța dreptului salariaților de a se deconecta**

Principalul obiectiv al dreptului de a se deconecta este protecția vieții private a salariați-lor și delimitarea în concret, mai eficienta, a timpului de munca de timpul de repaus. Cu toate acestea, asigurarea unui astfel de drept salariaților ar putea aduce potențiale beneficii și angajatorilor.

Utilizarea dispozitivelor inteligente și a aplicațiilor pentru comunicații electronice legate de munca dintr-un alt loc decât cel organizat de catre angajator poate ridica diverse probleme cu privire la confidențialitate și protecția datelor cu caracter personal. Astfel, instituirea unei interdicții de a accesa aceste mijloace dupa un interval de timp ar putea un impact benefic asupra activității angajatorului, întrucât salariatul nu ar mai avea acces la informații ale angajatorului în afara programului de lucru.

Pe de alta parte, o astfel de interdicție ar putea conduce la o scadere a cauzelor introdu-se de catre salariați în instanța care au ca obiect fie harțuirea pe motiv ca angajatorii solicita prestarea muncii în afara programului de lucru, fie compensarea orelor suplimentare prestate fara o solicitare expresa din partea angajatorului.

### **Dreptul salariaților de a se deconecta: la ce se pot aștepta angajatorii români?**

În România, dreptul salariaților de a se deconecta pe deplin dupa finalizarea programului de lucru nu este încă reglementat. Chiar daca din punct de vedere legislativ, observam în România o delimitare formala stricta între timpul de lucru și timpul de odihna, în practica însă, aceasta delimitare este rareori respectata, angajatorii întâmpinând multiple probleme în ceea ce privește organizarea muncii suplimentare, atât în cazul salariaților full-time, cât și (mai ales) în cazul salariaților part-time.

Desigur, aceasta delimitare dificila poate fi pusa atât pe seama digitalizarii continue, dar și pe seama tranziției pe care o observăm în România, de la programul de lucru “clasic”, la un program de lucru nou, flexibil. Considerăm ca un veritabil drept al salariaților de a se deconecta pe deplin după sfârșitul programului de lucru, aspect care va include inclusiv dreptul de a refuza verificarea e-mail-urilor intrate după acest moment, în măsura în care acesta va fi reglementat și în România, va forța mulți angajatori să adopte o nouă politică organizațională și să restructureze activitatea pe care o desfășoară.