

Telemunca inteligenta - Ghid pentru eficientizarea costurilor și pentru un management activ al riscurilor



Fostul sistem clasic (a se citi „rigid”) în care prestarea de munca se realiza într-un singur spațiu fizic de lucru pentru toți salariații începe deja sa dispara, din cauza scaderii beneficiului sau economic și a pierderii oportunității de a beneficia de o mare varietate de servicii oferite de societatea moderna (inclusiv din cauza acțiunii cronofage de deplasare de la domiciliu la locul de munca și invers).

În timp ce punctele centrale ale acestui articol ar putea sa nu para atragatoare pentru organizațiile care înca opun rezistența schimbării, cu preocupari permanente legate de indicatorii de productivitate/performața (fara îndoiala ușor gestionabile prin politici atente privind munca la distanța și reglementând indicatori de performanța adaptați atât pentru management, cât și pentru salariați, vizând așteptari reale și transparente din partea salariaților și o monitorizare eficienta a performanței), o mare parte dintre organizațiile care utilizeaza efectiv telemunca nu par sa o foloseasca la potențialul sau maxim.

O utilizare inteligenta a telemuncii presupune abordarea unor aspecte esențiale privind modul în care tehnologia influențeaza relația de munca în contextul actual al accesului facil la tehnologie, în special în privința costurilor pentru angajatori și a modalităților de a atinge un management eficient/util al riscurilor.

Deși România se afla în coada statisticilor UE în ceea ce privește utilizarea frecventa/ocazionala a muncii de acasa (conform ultimelor date Eurostat), pandemia COVID-19 a determinat o creștere exponențiala a interesului pentru telemunca/munca de acasa.

Cu toate acestea, companiile ar trebui sa evite sa se lanseze în astfel de programe de lucru flexibile înainte de a cunoaște cum sa abordeze subiecte juridice cheie, în vederea eficientizării costurilor și a prevenirii riscurilor inerente.

„Munca de acasa” și „telemunca” sunt, conform legii, doua instituții juridice (de dreptul muncii) distincte

Doar pentru ca societățile utilizeaza politici interne complicate și încearca sa implementeze diferite instrumente pentru a facilita desfașurarea muncii *la distanța* nu înseamna neaparat ca una sau ambele instituții de munca sunt utilizate efectiv.

Pe scurt, posibilitatea de a munci de acasa este definita de Codul Muncii din România (*i.e.*, de Legea nr. 53/2003) ca facând referire la acei salariați care își îndeplinesc sarcinile legate de locul de munca *la domiciliul lor*. Pe de alta parte, Legea nr. 81/2018 care reglementeaza activitatea de telemunca („Legea privind telemunca”), intrata ulterior

în vigoare, astfel cum a fost modificata de-a lungul timpului, prevede în mod expres ca telemunca este acea forma de organizare a muncii în baza careia salariatul, în mod constant și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice postului, ocupației sau profesiei într-un alt loc decât locul de munca organizat de angajator, *utilizând tehnologia informației și comunicațiilor*.

Astfel, este destul de evident sa concluzionam ca, în majoritatea cazurilor (daca nu în toate cazurile) în care lucratorul la domiciliu utilizeaza, de asemenea, tehnologia informației și comunicațiilor (cu alte cuvinte, un laptop conectat la internet) pentru desfașurarea activităților prevazute în contractul de munca și în fișa postului, este foarte probabil ca reglementarile privind telemunca sa fie aplicabile pentru desfașurarea preconizata a „muncii de acasa” efectuate de la domiciliu.

În consecința, toate elementele necesare pentru desfașurarea activității de telemunca (de exemplu: inspecții la domiciliu, clauze și declarații privind sanatatea și securitatea în munca) trebuie evaluate cu atenție și incluse în contractul individual de munca, chiar și în cazul *muncii de acasa*, deoarece lucratorii la domiciliu vor folosi aproape sigur tehnologia informației și comunicațiilor pentru a-și desfașura activitățile zilnice.

De asemenea, reglementarile din cadrul politicilor interne/instrumentelor IT ale companiei sunt de obicei incomplete în comparație cu cele impuse de Legea privind telemunca, chiar și în situația implementarii unui mecanism de consimțământ aparent bilateral al părților.

Stabilirea programului de lucru împreuna cu salariații

Telemunca deroga de la impunerea clasica a unui program de lucru fix de catre angajator (de exemplu, de la 9.00 la 18.00; cu o pauza de masa de o ora), dat fiind ca părțile pot opta pentru un program de lucru diferit de cel reglementat în mod normal la nivelul companiei (și anume, prin Regulamentul intern sau Contractul colectiv de munca, daca este cazul), raspunzând astfel nevoilor profesionale/personale ale angajatorului/salariatului, dupa caz.

Stabilirea unui program de lucru flexibil, dar clar, pliat pe specificul activității, va genera productivitate și ar trebui sa evite nemulțumirile salariaților cu privire la lipsa de protecție/încalcarea *dreptului la deconectare* al acestora.

Reglementarea unor locuri specifice pentru desfașurarea activității de telemunca

Deși un astfel de element (și anume, locul de munca) a fost recent abrogat din Legea privind telemunca ca element-cheie care trebuie reglementat de părți, trebuie acordata o mare atenție locurilor în care se desfașoara activitatea de telemunca, în special în cazul telelucratorilor transfrontalieri.

Un acord-cadru recent [în aplicarea articolului 16 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004] prevede un sistem prin care un salariat care desfașoara activități de telemunca transfrontaliera poate ramâne supus legislației de securitate sociala a statului în care angajatorul își are sediul social sau locul de desfașurare a activității, cu condiția ca telemunca în statul de reședința al salariatului sa reprezinte mai puțin de 50% din timpul de lucru al acestuia (în comparație cu procentul actual de maximum 25%).

În cazul în care angajatorii stabilesc astfel de situații de munca transfrontaliera începând cu 1 iulie 2023, ar trebui realizata cât mai rapid o analiza a sistemului de securitate sociala al salariaților în cauza, pentru a pune în aplicare modificarile corespunzatoare în cadrul relației de munca.

În plus, faptul ca se prevede ca loc de munca doar domiciliul salariatului înseamna ca, în principiu, salariatul ar trebui sa efectueze telemunca doar de la domiciliul sau. Pe de alta parte, reglementarea unui loc de munca mai larg și neidentificat (de exemplu, un oraș întreg) este nerecomandata, deoarece pot aparea mai multe riscuri în urma unui astfel de acord al părților (de exemplu, potențiale probleme de sanatate și siguranța; securitatea datelor etc.).

Mai exact, angajatorul ar trebui sa reglementeze toate locurile specifice în care se va desfășura teledemunca, pentru a asigura sanatatea și siguranța la locul de munca și pentru a evita probleme precum furtul de date sau urmarirea locului unde se afla salariatul în timpul programului de lucru.

Reglementarea modalităților concrete de efectuare a controlului activității salariatului

Pe lângă programul de verificare a activității telelucratorului, care va fi de asemenea reglementat de părți, nu trebuie omisa nici reglementarea clara a modalităților concrete de efectuare a controlului asupra activității salariatului.

Poate fi greu de urmarit activitatea reala a salariatului în lipsa prezenței fizice la locul de munca, însa tehnologia moderna vine în ajutor cu o mulțime de modalități de a efectua un control eficient asupra activității zilnice a salariatului (de exemplu, apeluri telefonice, apeluri Skype, mesaje instantanee, e-mailuri etc.).

Asigurarea unor instrumente-cheie legate de timpul de munca

Din ce în ce mai multe cereri de plata de ore suplimentare sunt formulate de salariați în fața instanțelor de judecata, deoarece angajatorii tind sa piarda din vedere programul de lucru al telelucratorilor. Prin urmare, este esențial ca părțile sa convina asupra unor reglementari clare cu privire la înregistrarea programului de lucru al salariatului, pentru a evita cereri de plata de ore suplimentare și alte prejudicii materiale/morale aferente (de exemplu, pontaj manual sau automat; instrument de evidența de intrare/ieșire de la locul de munca; solicitare prealabila obligatorie a orelor suplimentare etc.).

Utilizarea spațiilor de lucru comune

Deoarece angajatorii sunt obligați prin lege sa ia masuri pentru a evita izolarea telelucratorilor (în afara de cursuri de formare și activități de team-building), în cazul în care angajatorul are și un sediu unde activitatea este desfășurata de persoane care nu presteaza teledemunca, nu este de neglijat nici oportunitatea de a utiliza în mod eficient spațiile de lucru comune pentru telelucratori și de a reduce astfel costurile cu spațiul de birouri, în cazul în care telelucratorii urmeaza sa își desfășoare activitatea și de la un loc de munca organizat de angajator.

Acest lucru apare în contextul unui interes din ce în ce mai mare pentru munca hibrida, ale carei beneficii principale includ o calitate îmbunătățita a vieții, o productivitate și o satisfacție profesionala superioare și, mai ales, un echilibru mai bun între viața profesionala și cea privata.

Deși nu exista o metoda unica și eficienta pentru a gasi cel mai bun spațiu de birouri care sa se potriveasca nevoilor companiei, un punct de plecare excelent este de a înțelege concret ce activități va supraveghea compania într-un spațiu de lucru comun.

Stabilirea unor condiții clare pentru asigurarea costurilor legate de teledemunca

În ultima vreme, pe piața au fost lansate multe opinii cu privire la o eventuala chirie care trebuie platita salariatului pentru spațiul utilizat în domiciliul/reședința acestuia din urma și cu privire la costurile utilităților.

În timp ce o cerere de plata a chiriei din partea salariatului poate parea ridicola la prima vedere, în cazul în care companiile solicita masuri vizibil inflexibile, cum ar fi delimitarea fixa a postului de lucru, restricții privind circulația animalelor de casa, evitarea îngrijirii copiilor, închirierea aceluia spațiu de lucru supra-reglementat ar putea sa nu mai apara ca nerezonabila până la urma.

De asemenea, dilema mult disputata cu privire la cine este obligat sa suporte costurile serviciilor de internet

ramâne un subiect de discuție între specialiști, iar o metoda inteligenta de a evita astfel de dezbateri este, de asemenea, reglementarea convenționala.

Legea permite părților sa stabileasca condițiile în care angajatorul suporta costurile legate de telemunca. Astfel, prevederea unor clauze diverse care sa includa astfel de costuri (suportate efectiv de catre salariat) în cadrul drepturilor salariale de baza sau chiar în cadrul unui supliment nesemnificativ (pentru angajator) poate evita în viitor pretenții semnificative din partea salariaților pe aceste teme.

Supravegherea/utilizarea cu atenție a telemuncii din strainatate

Deși, în principiu, telemunca se poate efectua din strainatate, având în vedere elementul de extraneitate și potențiala aplicare a unei legislații diferite de cea românească, companiile trebuie sa fie conștiente de faptul ca pot apare anumite implicații juridice și practice în cazul în care activitatea de telemunca este interpretata ca fiind desfășurata în mod obișnuit în alta țara decât România (de exemplu, informarea corespunzatoare a salariatului cu privire la anumite aspecte, cum ar fi perioada de timp în care se intenționeaza ca activitatea sa fie desfășurata din strainatate, principalele reglementari privind ocuparea forței de munca în conformitate cu legislația țării în cauza, obiceiurile locale care ar putea pune în pericol libertatea sau securitatea personala a salariatului; buna funcționare a sistemelor de securitate și a aplicațiilor informatice aferente din locația în cauza; potențialul unei relații de munca transfrontaliere și aplicabilitatea inerenta a normelor imperative derogatorii).

În concluzie, nu exista o unica formula a succesului în utilizarea de telemunca, deoarece spectrul de activități și structurile interne ale organizațiilor difera de la o entitate la alta. Cu toate acestea, orientari utile, cum ar fi simplificarea reglementarilor, atingerea unor obiective clare de eficiența a costurilor și a managementului, o flexibilitate crescuta, dar atent ponderata, și, nu în ultimul rând, o utilizare optima a tehnologiei pot transforma conceptul obișnuit de telemunca într-un concept inovativ de telemunca inteligenta, care ar putea, în cele din urma, sa rastoarne valorile moderne privind munca și sa faca uz de oportunitățile care se deschid pentru organizații.

Despre Autori:

Mihai Popa, *Deputy Managing Partner, Mușat & Asociații*

Coordonator al Departamentului de Dreptul Muncii și Beneficii ale Salariaților și al Departamentului de Restructurare și Insolvența

Mihai consiliaza clienți naționali și internaționali din toate industriile, atât pe mandate de consultanța, cât și de litigii in materia Dreptului Muncii si Beneficii ale Salariaților. Experiența sa include asistența cu privire la planurile de restructurare, planurile de pensionare voluntara, beneficiile salariaților, contractele individuale de munca, transferul salariaților, contractele colective de munca, negocierile și consultarile colective, detașarea, procedurile de raspundere disciplinara și profesionala, cererile de discriminare și harțuire.

Cu o experiența de peste 17 ani în avocatura de afaceri, Mihai ofera consultanța în procedurile de reorganizarea judiciara și voluntara, procedurile premergatoare insolvenței, falimentul și lichidarea, recuperarea de active și/sau negocierile cu debitorii si creditorii.

Dragoș Lungu, *Managing Associate, Mușat & Asociații*

Departamentul de Dreptul Muncii si Beneficii ale Salariaților

Cu o experiență juridică de peste 10 ani, Dragoș acorda asistența clienților naționali și internaționali în variate mandate de dreptul muncii, incluzând, dar fara a se limita la asistența și reprezentare în cadrul unor proiecte de concedieri colective de personal, externalizari, redactarea și negocierea contractelor individuale si colective de munca, conflicte colective de munca.

Dragoș este și avocat litigant, lucrând îndeaproape cu clienți locali și internaționali din sectoarele farmaceutic, **energetic, imobiliar și retail, tehnologie și servicii de outsourcing, fiind cunoscut pentru soluțiile inovative oferite clienților.**

Despre Mușat & Asociații

Numele Mușat & Asociații este sinonim cu excelența în practica avocaturii de business din România. De peste 33 de ani, Mușat & Asociații acorda servicii de consultanță în toate sectoarele avocaturii de business, incluzând fuziuni & achiziții, privatizari, drept bancar, energie & resurse naturale, concurența, drept societar, telecomunicații & IT, dreptul muncii, fiscalitate, piețe de capital, drept imobiliar, dreptul mediului, litigii & arbitraje comerciale.

Mușat & Asociații este recunoscuta ca fiind unul dintre pilonii avocaturii de business din România, iar publicațiile internaționale de specialitate (Chambers & Partners, International Financial Law Review, Legal 500 etc.) recomanda cu regularitate firma ca fiind unul din liderii pieței avocațiale, mulți dintre avocații firmei fiind la rândul lor nominalizați de aceste publicații ca făcând parte din elita avocaturii de business din România.

v **2023:** Mușat & Asociații a fost desemnata pentru al doilea an consecutiv **câștigatoare a premiului Eastern Europe Firm of the Year în cadrul galei LMG Life Sciences Awards EMEA 2023**, care a avut loc pe 13 iulie la Londra. LMG Life Sciences este unul dintre cele mai prestigioase ghiduri juridice care centralizeaza cele mai importante firme de avocatura și avocați care activeaza în domeniul life sciences (biotehnologie, produse farmaceutice, dispozitive medicale, suplimente alimentare, alimente, cosmetice etc.).

v **2022:** Mușat & Asociații a fost desemnata **câștigatoarea premiilor pentru ariile de practica Fuziuni și Achiziții (M&A), Litigii și Farma**, acordate în cadrul Galei Romanian Legal Awards, organizate de “Legal Marketing”. Au fost recunoscute performanțele echipei noastre de M&A din anul 2021, în continuarea premiilor acordate pentru anii 2020 și 2019, an în care Mușat & Asociații a fost desemnata și Firma anului în avocatura din România. De asemenea, în 2022, Mușat & Asociații a câștigat premiul **„Firma de avocatura a anului în Europa de Est”** în cadrul galei organizate în Londra de LMG Life Sciences Awards, unul dintre cele mai prestigioase ghiduri juridice internaționale care premiaza firmele de avocatura și avocații ce se afla în spatele celor mai inovatoare și provocatoare proiecte juridice din EMEA, SUA și Canada, împreuna cu companiile sale surori International Financial Law Review, Benchmark Litigation, Managing IP, Expert Guides și ITR.

v **2020:** Mușat & Asociații a câștigat premiul **„Firma de avocatura a anului în ariile Fuziuni & Achiziții, Achiziții Publice și Farma”**, distincție acordata de publicația “The Times Legal Innovation” firmelor de avocați din România care au obținut performanțe deosebite în anul de referință.

v **2019:** Mușat & Asociații a câștigat premiul **“Firma de avocatura a anului în România”**, distincție acordata de “The Times Legal Innovation”, precum și alte premii, acordate pentru ariile de practica **Fuziuni și Achiziții, Achiziții Publice și Drept Penal.**

v **2018:** Mușat & Asociații a câștigat **premiul pentru cea mai mare tranzacție M&A în domeniul Farma în România**, pentru asistența acordată Dr. Max în achiziția grupului A&D Pharma, precum și alte premii, acordate pentru ariile de practica Fuziuni și achiziții/Privatizare, Infrastructura și PPP/Achiziții Publice și Drept Penal.

v **2016:** Mușat & Asociații a câștigat **premiul pentru cea mai mare tranzacție în domeniul energiei** pentru asistența acordată Sterling Resources în procesul de vânzare a operațiunilor din România către Carlyle International Energy Partners, precum și premiul pentru cea mai mare tranzacție din HORECA pentru asistarea Premier Capital în achiziționarea McDonald's în România. Distincțiile au fost oferite de Ziarul Financiar, în cadrul Galei Avocaților 2016, ediția a VII-a.

v **2015:** Mușat & Asociații a câștigat premiul **“Firma de avocatura a anului în România”**, distincție acordată anual de reputata publicație britanică “The Lawyer” firmelor de avocați din Europa care au obținut performanțe deosebite în anul de referință.

v **2013:** Mușat & Asociații a fost desemnată **„Casa de avocatura a anului în România”**, de către International Financial Law Review (IFLR), fiind pentru a doua oară când Mușat & Asociații își adjudecă acest valoros premiu, după distincția primită în 2011, când România a fost inclusă pentru prima dată în lista țărilor nominalizate pentru premiile IFLR.

v **2012:** Mușat & Asociații a câștigat premiul **Gold Award** la categoria **„Cea mai buna casa de avocatura din Europa Centrala și de Est”**, distincție acordată de International Legal Alliance Summit & Awards 2012, pentru rezultatele excelente în ceea ce privește evoluția portofoliului de mandate în practica de fuziuni & achiziții și strategia de management adoptată.