



Nr. înregistrare 9371/156/CRP/29.04.2020

Comunicat de presă Telemunca și munca la domiciliu

„În contextul instituirii, începând cu data de 16 martie 2020, a stării de urgență pe întreg teritoriul României, există posibilitatea, adoptării unor soluții de către angajatori, pe de o parte, iar, pe de altă parte, a adaptării la acestea, de către angajați, aceste soluții având drept scop diminuarea impactului economico-social.

Astfel, în actualul sistem legislativ național sunt identificate următoarele soluții:

1. Telemunca. Modalitatea de desfășurare a activității de către salariat în regim de telemuncă este stabilită în legislația națională prin Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă.

Prin această formă de organizare a muncii, telesalariatul (orice salariat care desfășoară activitatea în regim de telemuncă) prestează activitățile specifice funcției deținute în cadrul locului de muncă organizat de angajator, de la distanță, folosind tehnologia informației și comunicațiilor, în baza unui contract individual de muncă, sau a unui act adițional la acesta.

Activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților, așadar, în condiții normale, aceasta se prevede în mod expres în contractul individual de muncă, odată cu încheierea acestuia, sau printr-un act adițional la contractul individual de muncă, înregistrat în Registrul General de Evidență a Salariaților anterior datei la care începe să producă efecte.

Cu titlu de excepție, este important de menționat în contextul actual, faptul că prin art. 48 din Codul muncii se prevede în mod expres **posibilitatea angajatorului de a modifica temporar locul și felul muncii fără consimțământul salariatului.**

Această posibilitate a angajatorului de a introduce, pe fondul pandemiei cauzate de COVID-19, în mod unilateral telemunca, a fost reconfirmată, cu caracter temporar, și prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, care prevede faptul că **„instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, autoritățile administrative autonome, regiile autonome, societățile și companiile naționale și societățile la care statul ori o unitate administrativ-teritorială este acționar unic sau majoritar, societățile cu capital privat, introduc, acolo unde este posibil, pe perioada stării de urgență, munca la domiciliu sau în regim de telemuncă, prin act unilateral al angajatorului”.**

Astfel, în cazurile excepționale, care nu permit purtarea de negocieri și încheierea unui act adițional la contractul de muncă, angajatorul poate face uz de această procedură simplificată pentru a evita o eventuală întrerupere a activității și/sau a raporturilor de muncă.

Având în vedere atât necesitatea obiectivă de a preveni răspândirea accelerată a COVID-19, cât și cea de a menține stabilitatea economică a angajatorilor și a salariaților, telemunca este una dintre cele mai practice soluții pentru salariații a căror activitate se

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ ARGES

poate desfășura de oriunde, folosind tehnologia informației și comunicațiilor, în baza unui program de lucru stabilit de comun acord cu angajatorul.

În cazul telemuncii, **salariul este în continuare plătit de către angajator**, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă sau prin actele adiționale la acesta.

2. Munca la domiciliu-art.108-110 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Contractul individual de muncă la domiciliu are ca specificitate locul unde angajatorul este de acord ca salariatul să își desfășoare activitatea. Noțiunea de „domiciliu” trebuie privită în sens larg, în concret putând fi vorba despre reședința salariatului, locuința statornică a acestuia, sau un alt loc în care salariatul înțelege să își desfășoare activitatea, diferit de spațiul de muncă organizat de angajator.

Munca la domiciliu este reglementată în legislația națională de Codul muncii, prin art. 17 și art. 108. Munca de la domiciliul salariatului se stabilește prin contractul individual de muncă (prin indicarea expresă în acest sens a locului muncii) sau prin act adițional la contractul de muncă.

Modificările operate cu privire la locul muncii se impun a fi înregistrate în Registrul General de Evidență a Salariaților anterior datei la care încep să producă efecte.

Și în această situație sunt aplicabile excepțiile menționate anterior, sens în care, în contextul pandemiei cu COVID-19 angajatorul va putea, în situațiile care o impun, să modifice în mod unilateral locul muncii salariatului, stabilind munca la domiciliu, precum și condițiile în care va avea dreptul să verifice activitatea salariatului.

Principala diferență între munca la domiciliu și telemuncă este dată chiar de locul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea, în cazul telemuncii salariatul nefiind limitat la locul de domiciliu sau la reședința acestuia, activitatea putându-se desfășura în orice loc ales de salariat, în condițiile legii și ale contractului individual de muncă/actului adițional/dispozițiilor angajatorului.

O altă diferență majoră este dată de modul de organizare al programului de lucru. Spre deosebire de telemuncă, în cazul contractului de muncă la domiciliu, **salariatul își va stabili după propria voință programul de lucru** în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu. Această flexibilitate a programului poate constitui un avantaj al muncii la domiciliu în condițiile actuale.

Și în cazul muncii la domiciliu, **salariul va fi în continuare plătit de către angajator.**

Ion Samoila,
Inspector



Ionela Ciurariu,
Inspector de muncă

Bd.Republicii, nr.11, Pitești
Tel.: +4 0248 223 408; fax: +4 0248 223 412
itmarges@itmarges.ro
www.itmarges.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului