

Employment

|  |  |
| --- | --- |
| / | România: O nouă reformă în domeniul relațiilor de muncă: dreptul salariaților de a se deconecta |

**15.09.2022**

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 un 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**

Odată cu digitalizarea și utilizarea tot mai frecventă a dispozitivelor inteligente și a aplicațiilor pentru comunicații electronice, precum și a izbucnirii pandemiei de COVID-19, raporturile de muncă tind să devină din ce în ce mai flexibile.

Ca urmare a pandemiei de COVID-19 angajatorii din anumite sectoare de activitate s-au văzut nevoiți să implementeze telemunca și, prin urmare, să permită salariaților lor să lucreze din anumite locuri care nu sunt organizate de către angajatori. O astfel de decizie s-a dovedit a fi nu numai necesară, ci și utilă, marcând astfel posibilitatea de a implementa tot mai frecvent telemunca ca regulă generală, sau cel puțin un sistem hibrid pentru o perioadă nedeterminată de timp și independent de pandemia de COVID-19.

În acest context, un pas natural în dezvoltarea flexibilizării raportului de muncă, ar părea că îl constituie flexibilizarea programului de lucru.

Tot mai mulți angajatori sunt tentați să opteze pentru soluții care să permită salariaților să presteze munca în intervale de timp stabilite în funcție de necesitățile și opțiunile fie-cărui 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 muncă, acesta urmând a include doar un interval general de timp pentru a se asigura respectarea prevederilor referitoare la timpul de muncă și timpul de odihnă.

Pentru ca angajatorii să poată asigura salariaților dreptul de a se deconecta este necesar să existe un program de lucru bine stabilit, astfel încât angajatorii să poată institui o interdicție de a accesa mijloacele electronice în afara acestui program. Or, având în vede-re flexibilizarea raportului de muncă, este dificil de anticipat modalitatea în care angajatorii ar putea asigura salariaților lor un astfel de drept fără 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 eficientă, a timpului de muncă 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 muncă dintr-un alt loc decât cel organizat de către angajator poate ridica diverse probleme cu privire la confidențialitate și protecția datelor cu caracter personal. Astfel, instituirea unei interdicții de a accesa aceste mijloace după 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 altă parte, o astfel de interdicție ar putea conduce la o scădere a cauzelor introdu-se de către salariați în instanță care au ca obiect fie hărțuirea pe motiv că angajatorii solicită prestarea muncii în afara programului de lucru, fie compensarea orelor suplimentare prestate fără o solicitare expresă 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 după finalizarea programului de lucru nu este încă reglementat. Chiar dacă din punct de vedere legislativ, observăm în România o delimitare formală strictă între timpul de lucru și timpul de odihnă, în practică însă, această delimitare este rareori respectată, 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, această delimitare dificilă poate fi pusă atât pe seamă digitalizării 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 că 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.

|  |  |
| --- | --- |
| / | Persoane de contact |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Andrada Popescu**Senior Associate+40 21 3125888andrada.popescu@noerr.com |  |