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

*De* ***Mihai Popa****, Deputy Managing Partner, Coordonator al Departamentului de Dreptul Muncii și Beneficii ale Salariaților și* ***Dragoș Lungu****, Managing Associate*

București, 21 august 2023

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

În timp ce punctele centrale ale acestui articol ar putea să nu pară atrăgătoare pentru organizațiile care încă opun rezistență schimbării, cu preocupări permanente legate de indicatorii de productivitate/performanță (fără îndoială ușor gestionabile prin politici atente privind munca la distanță și reglementând indicatori de performanță adaptați atât pentru management, cât și pentru salariați, vizând așteptări reale și transparente din partea salariaților și o monitorizare eficientă a performanței), o mare parte dintre organizațiile care utilizează efectiv telemunca nu par să o folosească la potențialul său maxim.

O utilizare inteligentă a telemuncii presupune abordarea unor aspecte esențiale privind modul în care tehnologia influențează relația de muncă 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 află în coada statisticilor UE în ceea ce privește utilizarea frecventă/ocazională a muncii de acasă (conform ultimelor date Eurostat), pandemia COVID-19 a determinat o creștere exponențială a interesului pentru telemuncă/munca de acasă.

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

**„Munca de acasă” și *„*telemunca” sunt, conform legii, două instituții juridice (de dreptul muncii) distincte**

Doar pentru că societățile utilizează politici interne complicate și încearcă să implementeze diferite instrumente pentru a facilita desfășurarea muncii *la distanță* nu înseamnă neapărat că una sau ambele instituții de muncă sunt utilizate efectiv.

Pe scurt, posibilitatea de a munci de acasă este definită de Codul Muncii din România (*i.e.*,de Legea nr. 53/2003) ca făcând referire la acei salariați care își îndeplinesc sarcinile legate de locul de muncă *la domiciliul lor*. Pe de altă parte, Legea nr. 81/2018 care reglementează activitatea de telemuncă („Legea privind telemunca”), intrată ulterior în vigoare, astfel cum a fost modificată de-a lungul timpului, prevede în mod expres că telemunca este acea formă de organizare a muncii în baza căreia salariatul, în mod constant și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice postului, ocupației sau profesiei într-un alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, *utilizând tehnologia informației și comunicațiilor*.

Astfel, este destul de evident să concluzionăm că, în majoritatea cazurilor (dacă nu în toate cazurile) în care lucrătorul la domiciliu utilizează, de asemenea, tehnologia informației și comunicațiilor (cu alte cuvinte, un laptop conectat la internet) pentru desfășurarea activităților prevăzute în contractul de muncă și în fișa postului, este foarte probabil ca reglementările privind telemunca să fie aplicabile pentru desfășurarea preconizată a „muncii de acasă” efectuate de la domiciliu.

În consecință, toate elementele necesare pentru desfășurarea activității de telemuncă (de exemplu: inspecții la domiciliu, clauze și declarații privind sănătatea și securitatea în muncă) trebuie evaluate cu atenție și incluse în contractul individual de muncă, chiar și în cazul *muncii de acasă,* deoarece lucrătorii la domiciliu vor folosi aproape sigur tehnologia informației și comunicațiilor pentru a-și desfășura activitățile zilnice.

De asemenea, reglementările 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 implementării unui mecanism de consimțământ aparent bilateral al părților.

**Stabilirea programului de lucru împreună cu salariații**

Telemunca derogă de la impunerea clasică a unui program de lucru fix de către angajator (de exemplu,de la 9.00 la 18.00; cu o pauză de masă de o oră), dat fiind că 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 muncă, dacă este cazul), răspunzând astfel nevoilor profesionale/personale ale angajatorului/salariatului, după caz.

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

**Reglementarea unor locuri specifice pentru desfășurarea activității de telemuncă**

Deși un astfel de element (și anume,locul de muncă) a fost recent abrogat din Legea privind telemunca ca element-cheie care trebuie reglementat de părți, trebuie acordată o mare atenție locurilor în care se desfășoară activitatea de telemuncă, în special în cazul telelucrătorilor 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 desfășoară activități de telemuncă transfrontalieră poate rămâne supus legislației de securitate socială a statului în care angajatorul își are sediul social sau locul de desfășurare a activității, cu condiția ca telemunca în statul de reședință al salariatului să 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 muncă transfrontalieră începând cu 1 iulie 2023, ar trebui realizată cât mai rapid o analiză a sistemului de securitate socială al salariaților în cauză, pentru a pune în aplicare modificările corespunzătoare în cadrul relației de muncă.

În plus, faptul că se prevede ca loc de muncă doar domiciliul salariatului înseamnă că, în principiu, salariatul ar trebui să efectueze telemunca doar de la domiciliul său. Pe de altă parte, reglementarea unui loc de muncă mai larg și neidentificat (de exemplu,un oraș întreg) este nerecomandată, deoarece pot apărea mai multe riscuri în urma unui astfel de acord al părților (de exemplu, potențiale probleme de sănătate și siguranță; securitatea datelor etc.).

Mai exact, angajatorul ar trebui să reglementeze toate locurile specifice în care se va desfășura telemunca, pentru a asigura sănătatea și siguranța la locul de muncă și pentru a evita probleme precum furtul de date sau urmărirea locului unde se află salariatul în timpul programului de lucru.

**Reglementarea modalităților concrete de efectuare a controlului activității salariatului**

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

Poate fi greu de urmărit activitatea reală a salariatului în lipsa prezenței fizice la locul de muncă, însă tehnologia modernă 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 muncă**

Din ce în ce mai multe cereri de plată de ore suplimentare sunt formulate de salariați în fața instanțelor de judecată, deoarece angajatorii tind să piardă din vedere programul de lucru al telelucrătorilor. Prin urmare, este esențial ca părțile să convină asupra unor reglementări clare cu privire la înregistrarea programului de lucru al salariatului, pentru a evita cereri de plată de ore suplimentare și alte prejudicii materiale/morale aferente (de exemplu, pontaj manual sau automat; instrument de evidență de intrare/ieșire de la locul de muncă; solicitare prealabilă obligatorie a orelor suplimentare etc.).

**Utilizarea spațiilor de lucru comune**

Deoarece angajatorii sunt obligați prin lege să ia măsuri pentru a evita izolarea telelucrătorilor (în afară de cursuri de formare și activități de team-building), în cazul în care angajatorul are și un sediu unde activitatea este desfășurată de persoane care nu prestează telemuncă, nu este de neglijat nici oportunitatea de a utiliza în mod eficient spațiile de lucru comune pentru telelucrători și de a reduce astfel costurile cu spațiul de birouri, în cazul în care telelucrătorii urmează să își desfășoare activitatea și de la un loc de muncă organizat de angajator.

Acest lucru apare în contextul unui interes din ce în ce mai mare pentru munca hibridă, ale cărei beneficii principale includ o calitate îmbunătățită a vieții, o productivitate și o satisfacție profesională superioare și, mai ales, un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată.

Deși nu există o metodă unică și eficientă pentru a găsi cel mai bun spațiu de birouri care să se potrivească 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 telemuncă**

În ultima vreme, pe piață au fost lansate multe opinii cu privire la o eventuală chirie care trebuie plătită salariatului pentru spațiul utilizat în domiciliul/reședința acestuia din urmă și cu privire la costurile utilităților.

În timp ce o cerere de plată a chiriei din partea salariatului poate părea ridicolă la prima vedere, în cazul în care companiile solicită măsuri vizibil inflexibile, cum ar fi delimitarea fixă a postului de lucru, restricții privind circulația animalelor de casă, evitarea îngrijirii copiilor, închirierea acelui spațiu de lucru supra-reglementat ar putea să nu mai apară ca nerezonabilă până la urmă.

De asemenea, dilema mult disputată cu privire la cine este obligat să suporte costurile serviciilor de internet rămâne un subiect de discuție între specialiști, iar o metodă inteligentă de a evita astfel de dezbateri este, de asemenea, reglementarea convențională.

Legea permite părților să stabilească condițiile în care angajatorul suportă costurile legate de telemuncă. Astfel, prevederea unor clauze diverse care să includă astfel de costuri (suportate efectiv de către salariat) în cadrul drepturilor salariale de bază 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 străinătate**

Deși, în principiu, telemunca se poate efectua din străinătate, având în vedere elementul de extraneitate și potențiala aplicare a unei legislații diferite de cea românească, companiile trebuie să fie conștiente de faptul că pot apărea anumite implicații juridice și practice în cazul în care activitatea de telemuncă este interpretată ca fiind desfășurată în mod obișnuit în altă țară decât România (de exemplu, informarea corespunzătoare a salariatului cu privire la anumite aspecte, cum ar fi perioada de timp în care se intenționează ca activitatea să fie desfășurată din străinătate, principalele reglementări privind ocuparea forței de muncă în conformitate cu legislația țării în cauză, obiceiurile locale care ar putea pune în pericol libertatea sau securitatea personală a salariatului; buna funcționare a sistemelor de securitate și a aplicațiilor informatice aferente din locația în cauză; potențialul unei relații de muncă transfrontaliere și aplicabilitatea inerentă a normelor imperative derogatorii).

**În concluzie,** nu există o unică formulă a succesului în utilizarea de telemuncă, deoarece spectrul de activități și structurile interne ale organizațiilor diferă de la o entitate la alta. Cu toate acestea, orientări utile, cum ar fi simplificarea reglementărilor, atingerea unor obiective clare de eficiență a costurilor și a managementului, o flexibilitate crescută, dar atent ponderată, și, nu în ultimul rând, o utilizare optimă a tehnologiei pot transforma conceptul obișnuit de telemuncă într-un concept inovativ de telemuncă inteligentă, care ar putea, în cele din urmă, să răstoarne valorile moderne privind munca și să facă 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 Insolvență*

Mihai consiliază clienți naționali și internaționali din toate industriile, atât pe mandate de consultanță, cât și de litigii in materia Dreptului Muncii si Beneficii ale Salariaților. Experiența sa include asistență cu privire la planurile de restructurare, planurile de pensionare voluntară,  beneficiile salariaților, contractele individuale de muncă, transferul salariaților, contractele colective de muncă, negocierile și consultările colective, detașarea, procedurile de răspundere disciplinară și profesională, cererile de discriminare și hărțuire.

Cu o  experiență de peste 17 ani în avocatura de afaceri, Mihai oferă consultanță în procedurile de reorganizarea judiciară și voluntară, procedurile premergătoare 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 acordă asistență clienților naționali și internaționali în variate mandate de dreptul muncii, incluzând, dar fără a se limita la asistență și reprezentare în cadrul unor proiecte de concedieri colective de personal, externalizări, redactarea și negocierea contractelor individuale şi colective de muncă, conflicte colective de muncă.

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 acordă servicii de consultanță în toate sectoarele avocaturii de business, incluzând fuziuni & achiziții, privatizări, drept bancar, energie & resurse naturale, concurență, drept societar, telecomunicații & IT, dreptul muncii, fiscalitate, piețe de capital, drept imobiliar, dreptul mediului, litigii & arbitraje comerciale.

Mușat & Asociații este recunoscută ca fiind unul dintre pilonii avocaturii de business din România, iar publicațiile internaționale de specialitate (Chambers & Partners, International Financial Law Review, Legal 500 etc.) recomandă 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.

* **2023**: Mușat & Asociații a fost desemnată pentru al doilea an consecutiv **câștigătoare 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 centralizează cele mai importante firme de avocatură și avocați care activează în domeniul life sciences (biotehnologie, produse farmaceutice, dispozitive medicale, suplimente alimentare, alimente, cosmetice etc.).
* **2022: Mușat & Asociații a fost desemnată câștigătoarea premiilor pentru ariile de practică 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 desemnată și Firma anului în avocatură din România. De asemenea, în 2022, Mușat & Asociații a câștigat premiul **„Firma de avocatură 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 premiază firmele de avocatură și avocații ce se află în spatele celor mai inovatoare și provocatoare proiecte juridice din EMEA, SUA și Canada, împreună cu companiile sale surori International Financial Law Review, Benchmark Litigation, Managing IP, Expert Guides și ITR.
* **2020:** Mușat & Asociații a câștigat premiul **„Firma de avocatură a anului în ariile Fuziuni & Achiziții, Achiziții Publice și Farma”,** distincție acordată de publicația “The Times Legal Innovation” firmelor de avocați din România care au obținut performanțe deosebite în anul de referință.
* **2019:** Mușat & Asociații a câștigat premiul **“Firma de avocatură a anului în România”**, distincție acordată de “The Times Legal Innovation”, precum și alte premii, acordate pentru ariile de practică **Fuziuni și Achiziții, Achiziții Publice și Drept Penal**.
* **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 practică Fuziuni și achiziții/Privatizare, Infrastructură și PPP/Achiziții Publice și Drept Penal.
* **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.
* **2015:** Mușat & Asociații a câștigat premiul **“Firma de avocatură a anului în România”**, distincție acordată anual de reputata publicație britanică “The Lawyer” firmelor de avocați din Europa care au obținut performante deosebite în anul de referință.
* **2013:** Mușat & Asociații a fost desemnată **„Casa de avocatură 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.
* **2012**: Mușat & Asociații a câștigat premiul **Gold Award** la categoria **„Cea mai bună casă de avocatură din Europa Centrală 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.