



Laurentiu,
Laurentiu & Associates
Attorneys at law

Legal Fresh – Up to Date

OBLIGAȚIA DE A IMPLEMENTA MUNCA LA DOMICILIU SAU TELEMUNCA PE DURATA STĂRII DE URGENȚĂ

Prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, emis de Președintele României în contextul pandemiei de COVID-19, **s-a stabilit obligația angajatorilor de a implementa telemunca sau munca la domiciliu pentru angajați, în cazul în care este posibil**, simplificându-se totodată și procedura prevăzută de lege pentru implementarea telemuncii sau a muncii la domiciliu, nemaifiind necesară încheierea unui act adițional la contractul de muncă.

1. Legislație relevantă

- *Codul Muncii (Legea nr. 53/2003);*
- *Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă (denumită în continuare Legea 81/2018);*
- *Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României (denumit în continuare Decretul 195/2020).*

2. Categoriile de angajatori care au obligația de a implementa telemunca sau munca la domiciliu

Categoriile de angajatori care au obligația de a implementa telemunca sau munca la domiciliu sunt:

- 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.

3. Situațiile în care este obligatorie implementarea telemuncii sau a muncii la domiciliu



Laurentiu,
Laurentiu & Associates
Attorneys at law

Categoriile de angajatori prevăzute la pct. 2 de mai sus au obligația de a implementa telemunca sau munca la domiciliu în măsura în care activitatea angajaților poate fi organizată în acest fel.

4. Diferențele între telemuncă și munca la domiciliu

4.1 Munca la domiciliu

Munca la domiciliu presupune **desfășurarea activității angajatului la domiciliu**, acesta având **opțiunea de a-și stabili singur programul de muncă** și este reglementată prin Codul muncii.

Decizia angajatorului sau actul adițional la contractul de muncă vor cuprinde:

- mențiunea expresă că angajatul lucrează la domiciliu;
- perioada în care angajatul va lucra la domiciliu;
- programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea angajatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul angajatului a materiilor prime, materialelor pe care le utilizează în activitate și a produselor finite pe care le realizează.

4.2 Telemunca

Telemunca presupune **desfășurarea activității de către angajat în orice alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, nu neapărat la domiciliul angajatului**, utilizând tehnologia informației și comunicațiilor, și este reglementată prin Legea 81/2018.

Actul prin care se reglementează desfășurarea activității în regim de telemuncă trebuie să cuprindă următoarele mențiuni:

- mențiunea expresă că angajatul lucrează în regim de telemuncă;
- perioada în care angajatul își va desfășura activitatea în acest fel;
- locul/locurile desfășurării activității în regim de telemuncă;
- programul în cadrul căruia angajatorul are dreptul să controleze activitatea angajatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;



Laurentiu,
Laurentiu & Associates
Attorneys at law

- modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de angajat;
- responsabilitățile privind domeniul securității și sănătății în muncă;
- obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul de desfășurare a activității angajatului a materialelor pe care le utilizează în activitate;
- obligația angajatorului de a informa angajatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația angajatului de a respecta aceste prevederi;
- măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca angajatul să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat;
- condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă.

5. Procedura de implementare

Potrivit Decretului 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României emis de Președintele României, s-a stabilit că, **spre deosebire de reglementarea de drept comun, pe durata stării de urgență, munca la domiciliu sau telemunca va putea fi implementată prin act unilateral al angajatorului, adică printr-o decizie emisă de acesta.**

Angajatorul va avea în continuare și opțiunea de a încheia cu angajatul un act adițional la contractul de muncă.

Diferența între decizia angajatorului și actul adițional constă în faptul că actul adițional presupune un acord între angajat și angajator, pe când decizia se materializează într-un act emis de angajator în mod unilateral, fără a fi necesar acordul angajatului în acest sens.

Așadar, pe durata stării de urgență nu este necesar acordul angajaților pentru implementarea muncii la domiciliu sau a telemuncii, angajatorul urmând a decide singur cu privire la elementele prevăzute la literele 4.1, respectiv 4.2 de mai sus.