

OUG 192 / 2020: Telemunca sau munca la domiciliu devin obligatorii

În data de 6.11.2020 a intrat în vigoare **Ordonanța de urgență 192/2020** privind organizarea obligatorie a muncii la domiciliu sau telemunca pe întreaga perioadă a stării de alertă. Ordonanța modifică Legea 55/2020 care cuprinde măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19. Totodată, prin **Hotărârea de Guvern 935/2020** au fost modificate și completate anexele nr. 2 și 3 la Hotărârea Guvernului nr. 856/2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 15 octombrie 2020, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19.

Noile măsuri adoptate

- Pe durata stării de alertă, angajatorii dispun munca la domiciliu sau în regim de telemuncă, acolo unde specificul activității permite. Astfel, munca la domiciliu și telemunca devin obligatorii, și numai dacă există motive obiective care nu permit desfășurarea activității în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu, măsura nu se va aplica.
- Angajatorii din sistemul privat, autoritățile și instituțiile publice centrale și locale, indiferent de modul de finanțare și subordonare, precum și regiile autonome, societățile naționale, companiile naționale și societățile la care capitalul social este deținut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, cu un număr mai mare de 50 de salariați, au obligația organizării programului de lucru în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu. În situația în care nu se poate desfășura activitatea în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu, în vederea evitării aglomerării transportului public, programul de lucru va fi organizat astfel încât personalul să fie împărțit în grupe care să înceapă, respectiv să termine activitatea la o diferență de cel puțin o oră.
- Noua modificare adusă Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă prevede expres că angajatorul și telesalariatul pot conveni printr-un acord scris cu privire la utilizarea, de către telesalariat, a propriilor mijloace aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentelor de muncă necesare prestării muncii, cu specificarea condițiilor de utilizare.

Recomandare

Având în vedere că Angajatorul are posibilitatea de a implementa atât telemunca, cât și munca la domiciliu, recomandăm implementarea **telemuncii**.

Avantaje

- Telemunca este o măsură flexibilă ce presupune posibilitatea de a presta activitatea specifică locului de muncă ocupat, atât din afara locului de muncă organizat de Angajator, cât și în cadrul acestuia.
- Măsura poate fi considerată fezabilă și după sfârșitul pandemiei, această modalitate de prestare a muncii fiind considerată de viitor, întrucât este în pas cu evoluția tehnologiei informațiilor.
- Statul român a acordat în trecut avantaje patrimoniale doar angajatorilor care au implementat telemunca, nu și angajatorilor care au implementat munca la domiciliu (prin OUG nr. 132/2020 s-a acordat angajatorilor sprijin financiar în valoare de 2.500 lei în scopul achiziționării de pachete de bunuri și servicii tehnologice necesare desfășurării activității în regim de telemuncă pentru angajații care au lucrat în acest regim în perioada stării de urgență).

Cum implementăm?

- Conform Ghidului privind desfășurarea activității în regim de muncă la domiciliu/telemuncă/program individualizat de muncă, emis de către Inspekția muncii, măsura poate fi dispusă prin decizia angajatorului. Totodată, măsura poate fi dispusă și prin act adițional încheiat în scopul prestării activității în regim de telemuncă, și poate fi semnat și prin utilizarea semnăturii electronice calificate, atât de către angajator, cât și de către salariat.
- Instituirea măsurii telemuncii se va transmite în REVISAL, contractul individual de muncă devine contract individual de muncă cu clauză de telemuncă. Pentru transmiterea acestor date se va folosi funcționalitatea *Modificare contract* și se va opera modificarea valorii *Tip contract* din *Contract individual de muncă* în *Contract individual de muncă cu clauză de telemuncă*. Înregistrarea datei de la care se aplică clauza de telemuncă se realizează prin completarea câmpului *Data la care produce efecte*.

Durata implementării

Este de preferat să se instituie posibilitatea de a lucra în regim de telemuncă pentru o perioadă de cel puțin 6 luni (perioada estimată pentru depășirea pandemiei).

Formalități de implementare

- Realizarea instructajului privind securitatea și sănătatea în muncă (SSM) pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă, prin evaluarea riscurilor de la locul efectiv de prestare a activității;
- Comunicarea către salariat a setului de măsuri ce trebuie respectate pentru protecția securității și sănătății în muncă atunci când prestează activitatea în regim de telemuncă;
- Adoptarea, la nivelul Companiei, a unei politici privind telemunca, în care pot fi stipulate:
 - ✓ condițiile în care salariații pot utiliza logistica (scaun ergonomic, laptop, desktop, etc.) pusă la dispoziție de către angajator pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă;
 - ✓ condițiile în care va fi ținută evidența orelor de muncă prestate în regim de telemuncă;
 - ✓ condițiile în care angajatorul poate solicita ca activitatea să se desfășoare de la birou și/sau de la alte locații;
 - ✓ obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariații le utilizează în activitatea sa, după caz.
- Politica să fie adoptată, și de asemenea, să fie comunicată salariaților în aceleași condiții ca și regulamentul intern;
- Adaptarea măsurilor pentru securitatea datelor și informațiilor, inclusiv prin încheierea unui acord de confidențialitate cu salariații pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă.