



TELEMUNCA SI AVANTAJELE EI

Telemunca in Romania este o practica foarte comuna, care a fost reglementata in 2018, prin Legea nr.81/2018. Telemunca sau lucratul „remote” este modalitatea prin care un angajat isi poate indeplini atributiile de serviciu de la distanta, prin intermediul unor dispozitive de tipul PC-ului, laptopului, tabletei sau al smartphone-ului si cu o conexiune la internet.

In situatia actuala exista foarte multe metode prin care un manager poate sa limiteze raspandirea coronavirusului si sa asigure sanatatea angajatilor sai, iar printre acestea se numara:

- Stabilirea unui program de munca individualizat si modificarea programului zilnic de lucru astfel incat angajatii sa nu fie nevoiti sa circule prin oras la orele de varf;
- Acceptarea situatiei de criza si modificarea locului de munca la domiciliul salariatului, pentru o anumita perioada de timp. Munca la domiciliu este si cea mai recomandata metoda, intrucat asigura sanatatea angajatilor, a familiilor acestora si contribuie la prevenirea raspandirii virusului;
- In cazul in care, prin obiectul activitatii sale, salariatul nu isi poate indeplini atributiile de serviciu prin telemunca, angajatorul are posibilitatea de a intrerupe activitatea angajatului si de a-l trimite pe acesta in concediu de supraveghere a copiilor, concediu de odihna sau in somaj tehnic;
- In cazuri grave, in care angajatii prezinta suspiciuni cu privire la imbolnavirea cu coronavirus, acestia au posibilitatea de a obtine concediu si indemnizatie pentru carantina.

Pentru ca activitatea de telemunca sa se poata desfasura in conditii optime, care sa incurajeze productivitatea si comunicarea dintre angajati si angajator, este necesara indeplinirea anumitor conditii organizatorice, reglementate si in legea 81/2018. Iata care sunt acestea:

- Angajatorul trebuie sa asigure toate mijloacele tehnologice referitoare la tehnologia informatiei si cea a comunicatiei si/sau echipamente de munca
-





necesare prestarii în siguranță a activităților zilnice, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;

- Să instaleze, să verifice și să întretină echipamentul de muncă pus la dispoziția angajatului, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;
- Să asigure salariatului o instruire potrivită cu privire la sănătatea și securitatea în muncă, și să furnizeze informații și instrucțiuni de lucru specifice locului în care se desfășoară activitatea de telemuncă.

De asemenea, telesalariatul trebuie să primească instructaj la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a telemuncii, la introducerea unui nou echipament de muncă sau la adoptarea unei noi proceduri de lucru.

Telesalariatul are aceleași responsabilități pe care le-ar avea dacă și-ar desfășura activitatea de la birou. Activitatea de telemuncă trebuie să fie prevăzută în contractul individual de muncă, în cazul în care acesta se încheie pentru personalul nou angajat sau printr-un act adițional la contractul individual de muncă, atunci când este vorba despre un angajat care ocupă deja o funcție în interiorul companiei.

Principalele avantaje ale telemuncii

Orice angajator care își reorganizează personalul pentru a permite acestuia să lucreze de acasă va contribui la menținerea sănătății individuale a angajaților și a familiilor acestora, dar și la asigurarea sănătății publice, prin reducerea posibilității de răspândire a infectării cu diverși viruși. De asemenea, telemuncă prezintă o serie de alte avantaje, atât pentru angajat, cât și pentru angajator.

Avantaje pentru angajator

- **Reducerea costurilor cu spațiul de birouri și cu locurile de parcare**

În condițiile în care un manager își reorganizează compania în așa fel încât toți angajații săi să lucreze în sistem de telemuncă, acesta va putea face economii substanțiale atât cu spațiul de birouri, cât și cu locurile de parcare destinate personalului. În cazul în care angajatorul își trimite subalternii să lucreze de acasă doar până la eradicarea epidemiei de coronavirus, acesta are posibilitatea de a-și reduce cheltuielile prin negocierea cu locatorii și cu administratorii locurilor de





parcare. În condițiile în care spațiul de birouri și locurile de parcare nu sunt folosite, acesta poate solicita o micșorare a chiriei lunare în această perioadă.

▫ **Consum redus de energie și eliminarea costurilor cu serviciile de curatenie**

Pentru că activitatea de la birou este oprită, angajatorul se va bucura de un consum redus de energie electrică, dar și de eliminarea cheltuielilor cu serviciile de curatenie și cele de mentenanță.

Avantaje pentru angajați

▫ **Economie de timp și de bani**

Atunci când lucrează de acasă, angajații nu vor mai trebui să piardă zilnic timp cu deplasarea spre și dinspre locul de muncă și vor putea să facă o economie de bani atât prin eliminarea costurilor de transport, cât și a eventualelor cheltuieli cotidiene (masă de prânz, gustări etc.).

▫ **Un mediu mai relaxant**

Deși trebuie să fie prezenți la stația de lucru în timpul orelor de program, angajații se pot bucura de un mediu mai relaxant atunci când lucrează din confortul propriei locuințe, având posibilitatea de a fi mai concentrați și dedicați îndeplinirii activităților zilnice.

▫ **Stabilirea unui echilibru între viața personală și cea profesională**

Minutele pe care un angajat le petrece zilnic cu deplasarea spre și dinspre muncă îl împiedică pe acesta să petreacă mai mult timp cu familia sau să îndeplinească anumite activități personale. Telemunca îi asigură angajatului mai mult timp liber și îi dă acestuia ocazia de a acorda o mai mare atenție vieții personale.

Cum poate fi implementată telemunca

La momentul legiferării telemuncii, după eforturi susținute ale patronatelor, pătrunderea acesteia în masă s-a lăsat și încă se mai lasă așteptată. Conform unei opinii exprimate public, angajatorii nu au încredere în angajații lor, respectiv în faptul că aceștia vor menține nivelul cantitativ și calitativ al muncii de la birou, dacă vor lucra în regim de telemuncă. Dacă, într-adevăr, cauza o constituie lipsa



încrederii, atunci un raport de muncă afectat de neîncredere reciprocă este din start unul contraproductiv sau puțin productiv

Acest concept poate avea o aplicare flexibilă, în practică putând fi întâlnite cel puțin următoarele situații:

- telemunca utilizată la alegerea angajatului, pentru un anumit număr de zile lucrătoare într-o săptămână/lună;
- telemunca implementată permanent pentru toți/o parte dintre angajați;
- telemunca pe post de opțiune de prelungire a concediului de odihnă - salariatul are opțiunea, eventual limitată la un anumit număr de zile/an, să lucreze în regim de telemuncă anterior sau ulterior duratei concediului de odihnă;
- telemunca pe post de alternativă a încetării relației de muncă pentru motivul relocării businessului sau a domiciliului angajatului (fie și în afara României);
- telemunca utilizată de angajatorul care nu are sediul/sediul secundar în România.

Deși, la acest moment, puțini angajatori în România încurajează telemunca, în pofida beneficiilor evidente pentru companie, așa cum rezultă din studii efectuate asupra relațiilor de muncă la nivelul Uniunii Europene, telemunca are, printre altele, și următoarele avantaje: creșterea calității locului de muncă și cultivarea raporturilor de muncă, fidelizarea și sporirea gradului de retenție a angajaților valoroși, randamentul crescut al acestora, securizarea unei anumite resurse care nu este disponibilă la sediul angajatorului, creșterea productivității, limitarea costurilor angajatorului cu organizarea muncii - un spațiu mai mic de lucru echivalează cu o chirie mai mică.

Ar fi util ca angajatorii să implementeze telemunca cel puțin la nivelul setului de documente de reglementare internă a raporturilor de muncă - Contract individual de muncă și/sau Regulament Intern și/sau Contract Colectiv de Muncă - prin detalierea acelor elemente specifice telemuncii pe care legiuitorul le-a lăsat la latitudinea părților raportului de muncă.

Acestea ar trebui să includă și:

- responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă;



- modul în care angajatorul se obligă să asigure transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa;
- modul concret în care angajatorul își va îndeplini obligația de a informa telesalariatul 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 telesalariatului de a respecta aceste prevederi;
- măsurile pe care le va lua angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților și care îi asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat, precum și condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă.

Dacă, în prezent, telemunca continuă să fie un element al negocierii salariat - angajator, în vederea flexibilizării raporturilor de muncă, într-un viitor cât se poate de apropiat, în contextul informatizării progresive a muncii, telemunca va deveni o necesitate pentru angajator (care va încerca să limiteze costurile cu organizarea muncii la sediul său, având în vedere că vor crește costurile cu implementarea tehnologiilor IT) și o solicitare comună a salariaților din dorința de a beneficia de libertate în organizarea actului muncii.

Întocmit

Expert consiliere 2

MAVROGHENE LORENA

Iunie 2025