

Noi reglementari privind obligația organizării activității în regim de telemunca

Începând de ieri, 9 noiembrie 2020, au intrat în vigoare noi măsuri privind telemunca, instituite prin *Hotărârea Guvernului nr. 935 din 5 noiembrie 2020 pentru modificarea și completarea anexelor 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*.

De asemenea, măsuri similare sunt prevăzute și de ultimele modificări ale Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 (introduse prin *Ordonanța de Urgență nr. 192 din 5 noiembrie 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, precum și pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemunca*), în vigoare din data de 6 noiembrie 2020.

Pe lângă celelalte măsuri privind restricționarea circulației persoanelor și activității operatorilor economici în anumite intervale orare, noile acte normative modifică din nou abordarea în ceea ce privește organizarea activității în regim de telemunca.

1. Cui i se aplică obligația

Dacă până acum legislația prevedea obligația tuturor instituțiilor și operatorilor economici publici sau privați **de a analiza** modul de desfășurare a activității și posibilitatea organizării acesteia în regim de telemunca sau munca de la domiciliu, noile modificări prevăd ca **organizarea activității în regim de telemunca nu mai este doar o recomandare, ci o obligație**.

Pe de o parte, noile dispoziții legale prevăd ca, de astăzi, angajatorii din sectorul privat cu **un număr mai mare de 50 de salariați** au obligația organizării programului de lucru în regim de telemunca sau munca la domiciliu. Obligația se aplică în egală măsură și pentru (i) autoritățile și instituțiile publice centrale și locale, indiferent de modul de finanțare și subordonare și (ii) regiile autonome, societățile naționale, companiile naționale și societățile la care capitalul social este detinut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, cu condiția ca oricare dintre acestea să treacă de pragul de 50 de salariați.

Pe de altă parte, ultimele modificări aduse Legii nr. 55 din 15 mai 2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 impun aceeași obligație **pentru toți operatorii economici**, în mod nediferențiat.

Considerăm așadar că **obligația de a organiza activitatea în regim de telemunca sau munca la domiciliu se aplică tuturor operatorilor economici, publici sau privați, indiferent de numărul de salariați**.

Pe cale de excepție, acolo unde specificul activității face imposibilă o astfel de organizare, angajatorul trebuie să gestioneze programele de lucru astfel încât să împartă personalul în grupe care să înceapă și, respectiv, să termine activitatea la o diferență de cel puțin o oră.

2. Implementare și sancțiuni

Obligațiile în forma actuală sunt valabile până la expirarea stării de alertă, iar sancțiunea prevăzută de actele normative pentru încălcarea acestor obligații este amenda contravențională cuprinsă între **1.000 și 5.000 RON**.

În ceea ce privește modalitatea concretă de implementare, legiuitorul pare să se orienteze din nou în direcția organizării activității în regim de telemunca/ munca la domiciliu **în mod unilateral, prin decizie**. În acest sens se poziționează și Ghidul privind desfășurarea activității în regim de munca la domiciliu/ telemunca/ program individualizat de munca, publicat recent de Inspekția Muncii, care poate fi consultat [aici](#). Cu toate acestea, recomandăm încheierea de **acte adiționale** la contractul individual de munca, pentru a evita provocările precum cele aparute în procedura de acordare a ajutorului pentru telemunca (unde se solicită să se fi încheiat acte adiționale chiar și în perioada stării de urgență, când decizia unilaterală a angajatorului era suficientă pentru implementarea telemuncii).

Suplimentar, oricare ar fi măsura adoptată ca urmare a acestor obligații, recomandăm ca posibilitatea și oportunitatea respectivei măsuri să fie analizate și detaliate în cadrul unei **note de fundamentare** documentate de angajator, după consultarea comitetului SSM, care să dovedească parcurgerea acestei analize și, dacă este cazul, motivele obiective care fac imposibilă organizarea muncii la domiciliu sau în regim de telemunca.