

Programul de lucru inegal, tot mai frecvent întâlnit în pandemie | Care sunt soluțiile specialiștilor pentru calculul drepturilor salariale

Pandemia de COVID-19 a facut ca munca la distanță sa devina o opțiune din ce în ce mai frecventa pentru angajați, iar programul clasic de opt ore sa nu mai fie o constanta.

Lucrul în regim de telemunca a oferit flexibilitate și posibilitatea gestionarii individuale a programului de lucru, 35% dintre angajați fiind de parere ca posibilitatea de a lucra de acasa le ofera mai multa libertate în utilizarea orelor de munca. Cu toate acestea, lucrul de la distanță a favorizat creșterea cu 14% a numarului de ore suplimentare în ultimul an, potrivit unui studiu global realizat de Adecco, aspect ce încurajeaza angajații sa își distribuie orele de lucru/saptamâna pentru o cât mai buna organizare a timpului.

Cu toate acestea, deși lucrul de la distanță s-a dovedit a fi o modalitate eficienta și utila de continuare a activității profesionale, mulți dintre salariați s-au aflat în situația de a lucra constant mai multe ore pe zi decât cele prevazute în contractul de munca.

În acest context, programul de lucru tinde sa devina unul inegal, iar în anumite situații greu de gestionat, având în vedere alternanța timpului de lucru cu timp personal în cadrul unei zile de lucru în regim de telemunca.

„Perioada atipica pe care o traversam din 2020 și pâna astazi a determinat, pe de o parte, nevoia fluctuanta de forță de munca, iar pe de alta parte nevoia salariaților de a avea o anumita autonomie în stabilirea programului de lucru. Astfel, se simte nevoia flexibilizarii programului de lucru și dezvoltarii legislației în acest context. Este clar ca în multe sectoare de activitate vremea programului de munca fix de 8 ore/zi a apus, programul inegal fiind din ce în ce mai des întâlnit în practica. Așadar, trebuie ținut seama de faptul ca tendința pe piața muncii este de a stabili programe flexibile, programe inegale de lucru, fapt ce determina probleme practice de stabilire a drepturilor salariale și de asigurari sociale ale salariaților, în condițiile în care anumite drepturi sunt stabilite în funcție de zilele prestate de salariat, iar altele în funcție de ore”, spune **Luminița Obaciu**, *Payroll Partner, Soter & Partners*.

Drepturi salariale și de asigurari sociale stabilite în funcție de orele lucrate, nu de zile în contextul lucrului hibrid

Pentru a reflecta cât mai aproape de adevar flexibilitatea în stabilirea orelor de lucru și având în vedere actualele condiții de munca și tendința tot mai mare a unui program inegal în rândul salariaților care lucreaza la distanță, specialiștii atrag atenția asupra faptului ca autoritățile ar trebui sa aiba în vedere anumite modificari în legislația muncii, ce vor atrage dupa sine schimbari importante în stabilirea drepturilor salariale și de asigurari sociale ale angajaților.

„Particularitățile aparute în practica, precum programul de lucru inegal, reducerea programului de lucru sau situațiile în care salariații lucreaza cu timp parțial în mai puține zile lucratoare și cu program diferit de la o zi la alta determina necesitatea unei analize atente a legislației aferente, ținând cont de faptul ca anumite drepturi se determina în funcție de zile, iar altele în funcție de ore”, explica Luminița Obaciu.

Spre exemplu, un salariat care este încadrat în baza unui contract individual de munca cu timp parțial de 1 ora/zi și 5 ore/saptamâna va lucra câte o ora în fiecare zi lucratoare din luna, având astfel un stagiul lunar de cotizare egal cu numarul de zile lucratoare din luna. Pe de alta parte, în situația în care un salariat este încadrat în baza unui contract individual de munca cu timp parțial de 5 ore/saptamâna repartizate într-o singura zi/saptamâna, acesta va lucra o singura zi/saptamâna, având un stagiul lunar de cotizare egal cu 4 sau 5 zile maximum/luna. În ambele

situații, cei doi salariați au același volum de munca în termeni de ore lucrate, însă acestea din urmă sunt distribuite în mod diferit.

Potrivit specialiștilor, cele două scenarii de mai sus sunt din ce în ce mai întâlnite pe piața muncii, iar una dintre consecințele importante se reflectă asupra stabilirii drepturilor de asigurări sociale ale salariaților, unde se pot înregistra diferențe majore.

„Având în vedere că dreptul la concediu și indemnizația de concediu medical reglementată de OUG 158/2005 sunt condiționate de îndeplinirea stagiului de cotizare de 6 luni în ultimele 12 (cu anumite excepții), stagiul fiind calculat în funcție de numărul de zile lucrate și nu în funcție de numărul de ore lucrate, se poate observa că, deși salariatul prestează același volum de munca în ambele situații, nivelul salarial și nivelul contribuțiilor sociale este același. În prima situație, salariatul poate îndeplini condiția privind stagiul de cotizare de 6 luni în ultimele 12, însă în cea de-a doua situație salariatul nu va putea îndeplini această condiție, astfel că nu va putea beneficia de concedii și indemnizații de concedii medicale. De asemenea, similar este și în cazul stagiului de cotizare pentru pensii, care este calculat tot în funcție de zile și nu în funcție de ore, distribuirea diferită a orelor prestate în timpul săptămânii determinând un stagiul diferit de cotizare pentru pensii. În acest context, pentru a asigura drepturi egale pentru munca egală, chiar și în contextul distribuirii inegale a muncii, consider că ar trebui să trecem la un sistem de stabilire a drepturilor de asigurări sociale în funcție de ore și nu în funcție de zile”, explică **Luminița Obaciu**.

Peste 50% dintre angajați își doresc în continuare un model de muncă hibrid, potrivit studiilor, astfel încât actualizarea cadrului legislativ în conformitate cu schimbările din prezent de pe piața muncii este tot mai necesară pentru a asigura o funcționare corectă a sistemelor de asigurări sociale și a stabilirii drepturilor salariale.