

MUNCA DE LA DISTANȚĂ (MUNCA DELOCALIZATĂ)

16.07.2020



MUNCA DE LA DISTANȚĂ

1. TIPURI DE ACORDURI DE MUNCĂ DE LA DISTANȚĂ: CE LE DIFERENȚIAZĂ?

- Munca de la domiciliu
- Telemunca
- Mobilitate
- Alte tipuri de acorduri

2. CUM SE IMPLEMENTEAZĂ (ÎNAINTE ȘI POST COVID)?

- Contractual sau unilateral?
- Trebuie sau este recomandat să avem politică internă de muncă de la distanță (work from home)?
- Cu sau fără informarea / consultarea salariaților?

DIFERENȚIERE TIPURI DE MUNCĂ DE LA DISTANȚĂ

MUNCA DE LA DOMICILIU	TELEMUNCA	MOBILITATE	ALTE TIPURI DE ACORDURI
Codul Muncii – art. 108-110	Legea 81/2018	Codul Muncii – art. 25	Nu avem cadru normativ - Exclusiv contractual
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gândită mai degrabă ca o alternativă totală la muncă de la sediul angajatorului ➤ Salariații își stabilesc singuri programul ➤ Nu presupune neapărat folosirea mijloacelor de comunicare la distanță 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Presupune o combinație de muncă de la locul de muncă organizat de angajator și un alt loc de muncă ➤ Aceasta altă locație nu trebuie să fie neapărat domiciliul sau reședința salariatului ➤ Alocare de minimis a fracțiunilor de timp - cel puțin o zi pe lună munca se desfășoară din altă locație ➤ Presupune regularitate ➤ Presupune folosirea mijloacelor de comunicare la distanță ➤ Programul de lucru este agreat de părți ➤ Obligație sau drept (opțiune) a salariatului? 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Presupune lipsa unui loc stabil de muncă ➤ Necesită de principiu o plată suplimentară ➤ Nu primește indemnizație de delegare 	<p>Exemple de situații concrete:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Lipsește caracterul regulat [<i>nu avem predictibilitate asupra folosirii / folosire exceptionala</i>] și/sau nu presupune neapărat o zi/lună în regim de telemuncă ➤ Presupune o combinație de locații de desfășurare a muncii, e.g. (i) telemuncă cu mobilitate sau (ii) muncă de la locația angajatorului cu telemuncă și mobilitate ➤ Foarte relevante în situația contractelor de muncă cross-border

IMPLEMENTARE

	Înainte de Covid-19 (situația standard) De cele mai multe ori reglementare cu durata nedeterminata	Post Covid-19 De cele mai multe ori reglementare cu durata determinata (caracter temporar)
Corporate approval?	Da	Da
Contractual sau unilateral?	Contractual	<u>Stare de urgență</u> : unilateral <u>Stare de alertă</u> : unilateral, dar dublat de acordul (consimțământul) salariatului ? Ce presupune consimțământul? ? Ce se întâmplă în cazul refuzului salariatului de a continua lucrul de acasă?
Cum să gestionăm clauzele facultative?	Ideal prin politica de Work from Home și nu prin contractul de muncă	Ideal prin politica de Work from Home și nu prin contractul de muncă
Informare / consultare a salariaților?	Ideal da	Ideal da – în practică destul de rar datorită caracterului urgent, excepțional și temporar al măsurilor

VĂ MULȚUMESC!



Adelina Iftime-Blagean

Counsel

Strada Vasile Alecsandri Nr.4, The Landmark, Clădirea A
010639 București, România

+40 21 3088 163

adelina.iftime-blagean@wolftheiss.com