

# LEGAL ALERT

No. 10 / 4 April 2018

## Telemunca – o nouă modalitate de desfășurare a relațiilor de muncă

În *Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 296 / 02.04.2018 a fost publicată **Legea 81 / 2018 privind reglementarea activității de telemuncă** (“Legea”).

Potrivit Legii, telemunca reprezintă *„forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor”*.

Legea reglementează telemunca pentru prima dată în legislația română. Cuprinde prevederi referitoare la:

- condițiile speciale care trebuie îndeplinite pentru implementarea telemuncii la nivelul angajatorilor;
- clauzele (drepturile și obligațiile specifice părților) care trebuie inserate în contractul individual de muncă, pentru ca în baza unui astfel de contract să se poată desfășura activități în regim de telemuncă;
- sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul implementării telemuncii cu nerespectarea prevederilor legale.

Conform Legii, implementarea telemuncii se face cu acordul de voință al angajatului și angajatorului, acord ce trebuie exprimat în mod expres și în scris, fie prin contractul individual de muncă (*pentru salariații noi*), fie prin actul adițional la contractul individual de muncă (*pentru salariații existenți*).

Refuzul salariatului de a-și da acordul cu privire la efectuarea activității în regim de telemuncă nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de muncă sau de sancționare disciplinară a acestuia.



Enumerăm, în cele ce urmează, câteva clauze speciale pe care trebuie să le conțină contractul individual de muncă sau actul adițional la contractul individual de muncă:

- precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă;
- perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator;
- responsabilitățile părților;
- indicarea locurilor în care se va desfășura activitatea de telemuncă.

Prin contractele colective de muncă aplicabile și/sau prin contractele individuale de muncă și regulamentele interne **se pot stabili și alte condiții specifice privind telemunca**, în conformitate cu Legea 53/2003, republicată cu modificările și completările ulterioare, și cu Legea dialogului social 62/2011, republicată cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit Legii, constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se face de către inspectorii de muncă. **Sancțiunile prevăzute sunt amenzile contravenționale, ale căror quantum variază între 2.000 lei și 10.000 lei.**

**Legea va intra în vigoare din data de 5 aprilie 2018.**

## Teleworking – a new type of employment relations

Monitorul Oficial al României No. 296 / 02.04.2018 has published the **Law No. 81/2018 on the regulation of teleworking activity** (the "Law").

According to the Law, teleworking is *"the form of work organization whereby the employee, on a regular and voluntary basis, fulfils the duties specific to the position, occupation or profession he/she holds, **in a place other than the workplace organized by the employer**, for at least one day per month, using information and communication technology"*.

The law regulates, for the first time in Romanian legislation, teleworking. The law includes provisions on:

- the special conditions to be met for implementation of teleworking at the level of employers;
- the clauses (rights and obligations of the parties) to be included in the individual employment contract so that under such a contract can be carried out teleworking activities;
- the sanctions applicable to the employer in the case of implementation of teleworking in non-compliance with the legal provisions.

**According to the Law, the implementation of teleworking is done with the consent of the employee and the employer, and such consent must be specifically expressed in writing either in the individual employment contract (for the new employees) or in the addendum to the individual employment contract (for the existing employees).**

The employee's refusal to give his consent to carry out teleworking activities cannot be a reason for unilateral change of the individual employment contract or for applying disciplinary sanctions to such employee.

We list below some special clauses that must be included in the individual employment contract or in the addendum to the individual employment contract:

- the express mention that the employee carries out teleworking activities;
- the period and/or days when the tele-employee carries out his activity in a workplace organized by the employer;
- the responsibilities of the parties;
- indication of the place where the teleworking activity will be carried out.

Through the applicable collective labour agreements and/or through the individual employment contracts and the internal regulations other specific conditions regarding teleworking may be established in accordance with the Law 53/2003, republished, as subsequently amended and supplemented and with the Law on Social Dialogue No. 62/2011, republished, as subsequently amended and supplemented.

Under the law, finding of contraventions and application of sanctions are made by labour inspectors. **The sanctions provided for are the civil fines, the amount of which varies between 2,000 lei and 10,000 lei.**

**The law will enter into force on 5 April 2018.**

**Legal Alert** este o selecție a unor elemente de noutate legislativă, cu scop strict informativ. Nu este considerată consiliere profesională și, drept urmare, Duncea Ștefănescu / DS Tax Advisory Services nu își asumă nici o responsabilitate în acest sens. Pentru întrebări suplimentare în ceea ce privește problemele expuse, vă rugăm nu ezitați să ne contactați.

**Legal Alert** contains a selection of the latest major issues occurred in the Romanian legislative framework, is intended only to provide information and, hence, shall not be deemed to provide professional advice or consultancy. Therefore, we assume no responsibility in this respect. Should you require any information related to the foregoing, please do not hesitate to contact us.



Dacă doriți să vă abonați gratuit la newsletter-ele noastre, vă rugăm trimiteți un mesaj la adresa [news@duncea-stefanescu.ro](mailto:news@duncea-stefanescu.ro), specificând numele, prenumele, funcția Dvs. și denumirea societății.

If you wish to get free subscription to our newsletters, please send a message to [news@duncea-stefanescu.ro](mailto:news@duncea-stefanescu.ro), specifying your full name and title, as well as the name of your company.

## C O N T A C T

**Cosmin Ștefănescu**  
Managing Partner



**Radu Nicolescu**  
Managing Associate



Str. Economu Cezărescu, nr. 31B  
Sector 6, Bucharest, Romania

Tel: +4 031 228 88 50  
Fax: +4 031 228 88 51

[contact@duncea-stefanescu.ro](mailto:contact@duncea-stefanescu.ro)  
[www.duncea-stefanescu.ro](http://www.duncea-stefanescu.ro)