



Dragi colaboratori,

Avand in vedere evolutia COVID-19 (coronavirus) din tara noastra, angajatorii trebuie sa gaseasca solutii pentru a-si proteja salariatii.

Astfel, in caz de forta majora, Codul Muncii permite angajatorilor sa modifice temporar locul si felul muncii, ca masura de protectie a angajatului.

Pentru prevenirea si combaterea raspandirii COVID-19, angajatorii pot opta pentru schimbarea locului de desfasurarea a activitatii din cel mentionat in contractul individual de munca, in munca la domiciliu.

Potrivit dispozitiilor art. 109 din Codul Muncii "contractul individual de munca la domiciliu se incheie numai in forma scrisa și contine , in afara elementelor prevazute la art. 17 alin 3, urmatoarele:

- a) precizarea expresa ca salariatul lucreaza la domiciliu;
- b) programul in cadrul caruia angajatorul este in drept sa controleze activitatea salariatului sau și modalitatea concreta de realizare a controlului;
- c) obligatia angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, dupa caz, al materiilor prime și materialelor

Dear collaborators,

Considering the evolution of COVID-19 (coronavirus) in our country, employers must find solutions to protect their employees.

Thus, in case of force majeure, the Labor Code allows employers to temporarily change the place and type of work as a measure of employee protection.

In order to prevent and fight against COVID-19 spreading, employers may choose to change the place of work from that mentioned in the individual employment contract to work at home.

According to the provisions of Article 109 of the Labor Code "the individual contract of employment at home shall be concluded only in written form and shall contain, in addition to the elements provided for in article 17 paragraph 3, the following:

- a) a statement that the employee is working at home;
- b) the schedule in which the employer has the right to control the activity of the employee or the concrete way of carrying out the control;
- c) the employer's obligation to ensure the transport to and from the employee's residence, as the case may



pe care le utilizeaza in activitate, precum și al produselor finite pe care le realizeaza.

Salariatul cu munca la domiciliu se bucura de toate drepturile recunoscute prin lege si prin contractele colective de munca aplicabile salariatilor al caror loc de munca este la sediul angajatorului.

Sunt considerati salariați cu munca la domiciliu acei salariați care indeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o detin.

In vederea indeplinirii sarcinilor de serviciu salariatii cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.

Angajatorul este in drept sa verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, in conditiile stabilite prin contractul individual de munca.

O alta varianta pe care o mai au angajatorii este telemunca, reglementata de Legea nr. 81/2018.

Daca, in cazul muncii la domiciliu, activitatea salariatului se desfasoara la domiciliu, in cazul telemuncii activitatea salariatului se poate desfasura de oriunde nu numai de la domiciliu.

Activitatea de telemunca se bazeaza pe acordul de vointa al partilor si se prevede in mod expres in contractul individual de munca odata cu incheierea acestuia pentru personalul nou - angajat sau prin act aditional la contractul individual de munca existent.

be, of the raw materials and materials which he uses in the activity and of the finished products he performs.

The employee that works at home shall enjoy all the rights recognized by law and by collective agreements applicable to employees whose employment is at the employer's premises.

Employees with work at home are considered those employees who fulfill, at their domicile, the specific duties of the position they hold.

In order to carry out their duties, employees working at home shall determine their own working hours.

The employer is entitled to check the work of the household employee under the conditions laid down in the individual employment contract.

Another alternative that employers still have is teleworking, regulated by Law no. 81/2018.

If, in the case of home working, the work of the employee is carried out at home, in the case of teleworking the work of the employee may be carried out from anywhere not only from home.

The activity of teleworking is based on the agreement of the parties and is expressly provided for in the individual contract of employment when it is concluded for new staff employed or by means of an amendment to the existing individual contract of employment.



Refuzul salariatului de a consimti la prestarea activitatii in regim de telemunca nu poate constitui motiv de modificare unilaterala a contractului individual de munca și nu poate constitui motiv de sanctionare disciplinara a acestuia.

In cazul activitatii de telemunca, contractul individual de munca contine, in afara elementelor prevazute la art. 17 alin. 3 din Legea nr. 53/2003, republicata, cu modificarile și completările ulterioare, urmatoarele:

- a) precizarea expresa ca salariatul lucreaza in regim de telemunca;
- b) perioada și/sau zilele in care telesalariatul își desfașoara activitatea la un loc de munca organizat de angajator;
- c) locul/locurile desfașurării activitatii de telemunca, convenite de parti;
- d) programul in cadrul caruia angajatorul este in drept sa verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concreta de realizare a controlului;
- e) modalitatea de evidentiere a orelor de munca prestate de telesalariat;
- f) responsabilitatile partilor convenite in functie de locul/locurile desfașurării activitatii de telemunca, inclusiv responsabilitatile din domeniul securitatii și sanatatii in munca in

The employee's refusal to consent to the use of teleworking activity cannot constitute a reason for unilateral change of the individual employment contract and cannot constitute grounds for disciplinary action against the employee.

In case of teleworking, the individual contract of employment shall contain, in addition to the elements provided in article 17 paragraph 3 of Law no. 53/2003, as republished, amended and supplemented, the following:

- a) the express statement that the employee works in the teleworking regime;
- b) the period and / or the days in which the teleworking employee performs his activity at a workplace organized by the employer;
- c) location(s) of the teleworking activity, as agreed by the parties;
- d) the schedule in which the employer is entitled to check the work of the teleworking employee and the concrete means of carrying out the check;
- e) the method of recording the hours worked by teleworker;
- f) the agreed responsibilities of the parties according to the place(s) of deployment of teleworking activity, including the responsibilities in the area of safety and health at work in



- conformitate cu prevederile art. 7 și 8;
- g) obligatia angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemunca al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa, după caz;
  - h) obligatia angajatorului 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 obligatia telesalariatului de a respecta aceste prevederi;
  - i) măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat;
  - j) condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemunca.

În vederea îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, telesalariatii organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.

Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile

- accordance with the provisions of articles 7 and 8;
- g) the employer's obligation to ensure the transportation to and from the place of deployment of the teleworker of the materials which the teleworker uses in its activity, as appropriate;
  - h) the employer's obligation to inform teleworker of the provisions of the law, the applicable collective employment agreement and/or the internal rules concerning the protection of personal data, and the obligation on teleworker to comply with these provisions;
  - i) the measures taken by the employer to ensure that telesworker is not isolated from the rest of the employees and which enables him to meet with colleagues on a regular basis;
  - j) the conditions under which the employer shall bear the cost of the work on a teleworking basis.

In order to carry out their duties, telesalworkers shall organize the work program in agreement with the employer, in accordance with the provisions of the individual contract of employment, the rules of procedure and/or the applicable collective agreement, under the conditions laid down by law.

The employer is entitled to check the work of teleworker, under the conditions laid down in



stabilite prin contractul individual de munca, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de munca aplicabil, in conditiile legii.

Telemunca este posibila numai folosind tehnologia informatiei si comunicatiilor (smartphone, laptop etc.).

Regulamentul Intern va contine prevederile care se aplica telesalariatilor (drepturi, obligatii, reguli privind instruirea de sanatate și securitate in munca, reguli privind disciplina muncii, evaluarea performantelor, confidentialitatea datelor și alte date specifice pentru telemunca).

the individual employment contract, the internal rules and/or the applicable collective agreement, under the conditions laid down by the law.

Teleworking is only possible using information and communication technology (smartphone, laptop, etc.).

The Internal Regulation shall contain provisions applying to teleworking employees (rights, obligations, rules on training in health and safety at work, rules on discipline of work, performance evaluation, confidentiality of data and other specific data for teleworking activity).

**Contact:**

**Florentina Susnea**

Managing Partner

[florentina.susnea@pkffinconta.ro](mailto:florentina.susnea@pkffinconta.ro)

**Maria Popa**

Tax Manager

[maria.popa@pkffinconta.ro](mailto:maria.popa@pkffinconta.ro)

