

**C. E. S
România**

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34

Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)

Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare ale Statelor și Guvernelor Membre ale Francofoniei (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL	
Inregistrat nr.	3942
Data	8.08.2017

AVIZ

**referitor la proiectul de Lege privind reglementarea
activității de tele-muncă**

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

În temeiul art. 5 lit. a) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din 8.08.2017, avizează **FAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu **observațiile și propunerile de modificare** prevăzute în anexă.



**C. E. S
România**

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34

Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)

Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare ale Statelor și Guvernelor Membre ale Francofoniei (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

Anexă

Observațiile și propunerile de modificare la
proiectul de Lege privind reglementarea activității de tele-muncă

- reglementarea activității de tele-muncă trebuie să respecte principiile de bază ce definesc acest concept și anume:
 - accentele sunt pe particularizare, decizie voluntară și flexibilitate;
 - flexibilitatea și eficiența sporite determină scăderea costurilor și creșterea productivității;
 - acomodarea regimului de lucru la condițiile specifice angajatorului și angajatului ceea ce duce la încurajarea integrării pe piața muncii a unor persoane care altfel nu ar putea contribui sau ar fi asistate social;
 - tele-munca urmărește concilierea vieții profesionale cu cea de familie, dar și modernizarea proceselor de muncă;
 - responsabilitatea pentru securitatea muncii este partajată între angajator și tele-salariat;
 - respectul pentru viața privată a tele-salariatului trebuie asigurat;
 - nivelul de protecție pentru angajați nu poate fi diminuat și, în același timp, angajatorilor nu li se pot stabili sarcini suplimentare imposibil de îndeplinit în contextual tele-muncii.

Nr. Crt.	Text inițial	Text propus	Motivare
1.	Art.2 În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următorul înțeles: a) tele-muncă - forma de organizare a muncii în care o activitate care ar putea fi efectuată în cadrul locului de muncă organizat de angajator, se realizează de către un salariat, de la distanță de această locație, în mod regulat și voluntar, folosind tehnologia informației și comunicațiilor, în baza unui contract individual de muncă cu normă întreagă sau al unui act adițional la acesta, cu respectarea următoarelor condiții.	Art.2 În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următorul înțeles: a) tele-muncă - forma de organizare a muncii în care o activitate care ar putea fi efectuată în cadrul locului de muncă organizat de angajator, se realizează de către un salariat, de la distanță de această locație, în mod regulat și voluntar, folosind tehnologia informației și comunicațiilor, în baza unui contract individual de muncă cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă sau al unui act adițional la acesta, cu respectarea următoarelor condiții.	Restricționarea privind norma întreagă nu se justifică deoarece încalcă prevederile Acordului Cadru asupra tele-muncii încheiat la nivel european precum și prevederile art. 103-104 din Codul Muncii, potrivit cărora „angajatorul poate încadra salariați cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau determinată, denumite contract individual de muncă cu timp parțial”
2.	Art.6 (1) Contractul individual de muncă se încheie cu normă întreagă și se modifică, după caz, pentru salariații care desfășoară activitatea de tele-muncă, în condițiile prevăzute de Codul muncii.	Idem propunere de modificare	Idem motivare
3.	Art.9 (2) În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor prevăzute la alin.(1), tele-salariații are următoarele obligații: a) să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile existente la locurile desfășurării activității de tele-muncă și să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă ori în vederea	<i>La Art.9 se va introduce litera e) cu următorul text:</i> (2) În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor prevăzute la alin.(1), tele-salariații are următoarele obligații: a) să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile existente la locurile desfășurării activității de tele-muncă și să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă ori în vederea	Această obligație există în Acordul Cadru asupra tele-muncii încheiat la nivel european.

	cercetării evenimentelor; b) să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care desfășoară activitatea de tele-muncă; c) să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa; d) să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt ele prevăzute de Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/200, cu modificările și completările ulterioare, precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă.	cercetării evenimentelor; b) să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care desfășoară activitatea de tele-muncă; c) să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa; d) să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt ele prevăzute de Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/200, cu modificările și completările ulterioare, precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă. e) să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețele de internet folosite sau cu privire la folosire echipamentului pus la dispoziție	
4.	Art.10 (1) Pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale tele-salariatului, reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate ori reprezentanții salariaților, au acces la locurile de desfășurare a activității de tele-muncă, în condițiile stipulate în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă, ori regulamentul intern, după caz.	Art.10 (1) Pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale tele-salariatului, reprezentanții organizațiilor sindicale la nivel de unitate ori reprezentanții salariaților, au acces la locurile de desfășurare a activității de tele-muncă, în condițiile stipulate în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă, ori regulamentul intern, după caz.	Sindicatele apără drepturile și promovează interesele profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul pentru angajații care sunt membrii (a se vedea art. 9 din Constituția României, revizuită, art. 214 din Codul Muncii, art. 1 lit. w) din Legea dialogului Social. În niciunul din aceste acte normative nu se utilizează sintagma „sindicat reprezen-tativ” ci doar sindicat și prin urmare nu se justifică această diferențiere în actualul proiect de lege.