

## TELEMUNCA

### Reglementare juridica

Odată încheiată starea de alertă, reglementarea telemuncii se va face exclusiv în baza **Legii nr. 81/2018** (Legea telemuncii). Acest act normativ permite ca telemunca să fie permanentizată la nivelul organizațiilor sau departamentelor din cadrul unor companii – fie sub forma unui program de lucru complet de la distanță, fie sub forma unui program de lucru hibrid, care permite o combinație între munca de acasă și cea de la birou (numărul de zile și organizarea efectivă a muncii în programele hibride fiind stabilite în urma negocierilor dintre salariați și angajatorii lor).

Pentru trecerea permanentă la telemuncă, în oricare dintre aceste două variante, este necesar ca modalitatea de lucru să fie exclusiv un rezultat al negocierilor și acordului celor două părți (Legea nr. 81/2018 interzicând în mod expres sancționarea salariatului care refuză să accepte telemunca), dar și să fie formalizată în documente încheiate între angajat și angajator.

Legea telemuncii este foarte strictă legată de conținutul acestor documente și stabilește că trebuie să se precizeze foarte clar condițiile în care se va desfășura activitatea de telemuncă – de la numărul de zile lucrate astfel și programul zilnic de lucru până la modul în care se face evidența orelor de muncă prestate de salariat sau programul în cadrul căruia angajatorul are dreptul să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a acestui control. Aceleași documente mai trebuie să prevadă, printre altele, și modul în care se vor asigura condițiile de SSM sau cele care vizează protecția și confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul desfășurării activității de telemuncă.

Salariații care își îndeplinesc sarcinile profesionale în regim de telemuncă beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, regulamentul intern și contractul colectiv de muncă aplicabile angajaților care muncesc în varianta clasică la birou.

### Principalele cheltuieli suportate de angajator în perioada de telemuncă

Potrivit art. 5 din Legea nr. 81/2018, dacă sarcinile profesionale se realizează în regim de telemuncă, CIM va specifica și modalitatea (procent sau totalitate) în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în cauză. Altfel spus, prin cheltuieli suportate de companie se înțelege curent electric, abonament telefonie și internet, etc.

Este necesar a fi menționat faptul că, aceste cheltuieli nu constituie venituri impozabile pentru salariat, întrucât scopul lor principal are în vedere realizarea obiectului de activitate al angajatorului.

În acest context, prin intermediul Legii nr. 296/2020 au fost aduse clarificări cu privire la anumite beneficii fiscale ce pot fi antrenate în cazul cheltuielilor generate de telemuncă.

Sumele pentru care angajatorul este responsabil în telemuncă sunt cheltuieli deductibile pentru determinarea rezultatului fiscal. Totodată, acestea reprezintă avantaje în natură neimpozabile, nefiind cuprinse în baza lunară de calcul al contribuțiilor de asigurări sociale.

Prin urmare, în conformitate cu dispozițiile art. 76 din Codul Fiscal, cheltuielile cu utilitățile la locul în care angajații își desfășoară activitatea (electricitate, încălzire, apă, canalizare, conexiune la internet și abonamentul de telefonie fixă și/sau mobilă) și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou nu reprezintă venituri impozabile.

Însă, un aspect important, deductibilitatea se acordă în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă. În principiu, sumele menționate anterior vor fi acordate fără a fi necesară prezentarea anumitor documente justificative. Pe de altă parte, dacă acestea depășesc pragul de 400 lei (angajatorul poate stabili un buget mai mare), ar fi recomandat să aprobe un decont de cheltuieli. Acordarea sumei este o opțiune a angajatorului, nu o obligație legală.

### **Provocări**

Marile provocări în cazul în care se utilizează telemunca sunt securitatea informațiilor și comunicarea. Prima depinde de soluții tehnologice care să diminueze riscul atacurilor cibernetice pe rețelele mai slab protejate de acasă. Cea de-a doua ține de nevoia de relaționare a angajaților și de faptul că nicio platformă socială, oricât de sofisticată, nu poate înlocui relațiile directe dintre oameni. Cheia rezolvării este la echipa de conducere, care, chiar și în cazul muncii de la distanță, trebuie să păstreze valorile consacrate ale organizației și să găsească soluția pentru a ține împreună toți membrii echipei.

Ca și concluzie a studiilor privind modalitatea de lucru post pandemie și a comunicatelor companiilor, tot mai multe organizații se îndreaptă către locuri de muncă flexibile, chiar și în unele domenii la care nu ne-am fi gândit inițial. În medie angajații și-ar dori să lucreze în regim de telemuncă între două și trei zile pe săptămână.

Target/ul tuturor companiilor în care se poate aplica telemunca este regimul de lucru în mod hibrid.

Sugestia de abordare ar fi o discuție și o analiză împreună cu managerii tuturor structurilor organizatorice pentru stabilirea unui mod de lucru eficient, productiv și motivant. Ulterior, se va supune analizei și aprobării IT&C și dacă soluțiile tehnologice permit acel program ales, HR va transpune în documente programul agreed.