

MUNCĂ ȘI JUSTIȚIE SOCIALĂ

# LEGIFERAREA DREPTULUI LA DECONNECTARE

**Luminița Dima**  
**Alex Högback**  
Decembrie 2020



În România, dreptul la deconectare nu este reglementat, dar legislația muncii reglementează într-un mod restrictiv durata timpului de lucru.



În ciuda prevederilor legale, angajații care lucrează la distanță se confruntă cu o problemă semnificativă în ceea ce privește echilibrul dintre timpul de lucru și viața privată. În contextul creat de pandemia de Covid-19, situația necesită ca angajaților să le fie recunoscut un drept la deconectare specific.



Partenerii sociali trebuie să joace un rol central în definirea modalităților dreptului la deconectare și a politicilor conexe de la locul de muncă.

MUNCĂ ȘI JUSTIȚIE SOCIALĂ

# LEGIFERAREA DREPTULUI LA DECONECTARE

în cooperare cu



# Cuprins

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>1.</b> | <b>CONTEXT</b>                           | <b>2</b>  |
| <b>2.</b> | <b>CADRUL LEGISLATIV DIN ROMÂNIA</b>     | <b>4</b>  |
|           | Limitarea timpului de lucru zilnic ..... | 4         |
|           | Limitarea săptămânii de lucru .....      | 4         |
|           | Limitarea orelor suplimentare .....      | 4         |
|           | Controlul și sancțiunile .....           | 4         |
|           | Reguli specifice pentru telemuncă .....  | 5         |
| <b>3.</b> | <b>CADRUL LEGISLATIV DIN ALTE ȚĂRI</b>   | <b>6</b>  |
| 3.1       | Legi existente .....                     | 6         |
| 3.2       | Alte tentative legislative .....         | 8         |
| <b>4.</b> | <b>ANALIZĂ ȘI RECOMANDĂRI</b>            | <b>10</b> |

## 1

## CONTEXT

Pe scurt, dreptul la deconectare se referă la dreptul lucrătorilor de a se deconecta de activitatea lor și de a nu mai primi sau răspunde, în afara programului normal de lucru, la niciun email, apel sau mesaj legate de muncă. Acest drept este menit să creeze granițe în jurul utilizării comunicării electronice și să ofere lucrătorilor posibilitatea de a-și îmbunătăți echilibrul muncă-viață, astfel ca ei să se bucure de suficient timp pentru odihnă și familie. De asemenea, el îi protejează pe lucrători de orice repercusiuni negative pentru deconectare.

Dreptul la deconectare a apărut ca drept legal în Franța, în 2016, și s-a răspândit rapid în alte țări din Europa. Chile a fost prima țară din afara Europei care a legiferat, în 2020, dreptul la deconectare, în relație cu noua lui lege referitoare la munca la distanță în timpul pandemiei de Covid-19, iar câteva luni mai târziu a fost urmat de Argentina.

În România, ca și în majoritatea țărilor europene, dreptul la deconectare nu este prevăzut de legislația în vigoare. Cu toate acestea, trebuie subliniat că legislația muncii din România reglementează într-un mod foarte restrictiv durata timpului de lucru și, respectiv, a timpului de odihnă și a limitelor lor, ca și organizarea și păstrarea evidenței timpului de lucru. Prin urmare, într-un astfel de context legislativ, angajaților nu li se poate solicita în mod legal să presteze muncă în afara limitelor timpului de lucru.

Pe de altă parte, legislația conexasă referitoare la sănătatea și siguranța la locul de muncă prevede transpunerea cerințelor legale europene, inclusiv obligația ca angajatorii să asigure sănătatea și siguranța lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă. De asemenea, se consideră în mod unanim că respectarea limitelor timpului de lucru ține de asigurarea sănătății și siguranței lucrătorilor.

Într-un astfel de context, nu a avut loc nicio dezbatere pe tema dreptului la deconectare al angajaților, guvernul sau partenerii

sociali nu au propus niciun proiect de lege specific în scopul reglementării sau asigurării specifice și exprese a dreptului la deconectare al angajaților. În general, recunoașterea legislativă a dreptului la deconectare nu a fost considerată necesară, iar absența unui astfel de drept specific nu a fost considerată o problemă.

În 2018, după lungi discuții între guvern și partenerii sociali asupra unor aspecte diverse referitoare la conținutul proiectului de lege despre telemuncă, Parlamentul a adoptat Legea nr. 81/2018 referitoare la activitatea de telemuncă (Legea telemuncii)<sup>1</sup>. Înaintea datei intrării în vigoare a acestei legi, telemunca era folosită în practică în funcție de politicile interne ale companiilor și de disponibilitatea lor de a permite lucrătorilor, ca beneficiu, să muncească de acasă mai multe zile pe lună. După intrarea în vigoare a Legii nr. 81/2018, telemunca nu a cunoscut o creștere semnificativă.

La apariția actualei crize a pandemiei de Covid-19, telemunca a fost considerată un mecanism foarte util de diminuare a riscurilor sanitare și protejare a sănătății și siguranței unui mare număr de angajați. Cu această ocazie, chiar dacă potrivit Legii nr. 81/2018 telemunca se baza pe un acord de voințe al părților, Decretul 195/2020 privind instituirea stării de urgență declara, prin derogare, că pe perioada stării de urgență angajatorii publici și privați pot să introducă prin decizie unilaterală munca de acasă sau telemunca, acolo unde este posibil<sup>2</sup>. Astfel, consimțământul angajatului nu mai era necesar pentru luarea acestei decizii. Drept rezultat, în această perioadă angajatorul i s-a permis să ceară angajatului să își îndeplinească activitatea online, de acasă, în timpulul programului de lucru.

Ulterior, starea de urgență a fost înlocuită de starea de alertă, prin intermediul altor acte normative succesive întemeiate pe Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de Covid-19<sup>4</sup>. Conform acestei legi, angajatorul poate să decidă, cu consimțământul angajatului, ca acesta să își îndeplinească activitatea cu ajutorul telemuncii sau de la domiciliu<sup>5</sup>.

În acest context al pandemiei de Covid-19, numărul angajaților care își îndeplinesc activitatea de la distanță a crescut și continuă să crească. Potrivit unui raport al Eurofound (Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Muncă și Viață), aproximativ 18,4% din angajații din România au început să lucreze de acasă drept rezultat al pandemiei de Covid-19<sup>6</sup>. Spre comparație,

1 Publicat în Monitorul Oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018.

2 Art. 33 din Decretul Președintelui României nr. 195/2020.

3 Starea de urgență a fost prelungită prin Decretul nr. 240/2020 privind prelungirea stării de urgență pe teritoriul României.

4 Publicată în Monitorul Oficial nr. 396 din 15 mai 2020.

5 Art. 17 al Legii nr. 55/2020.

6 <https://www.zf.ro/zf-news/revolutie-piata-muncii-munca-acasa-devine-normalitate-companii-dupa-19538313>.

conform Eurostat (2019), înainte de începutul acestei crize de sănătate doar 0,8% din angajații români lucrau de acasă. De asemenea, aici este relevantă sublinierea faptului că, potrivit unui sondaj întreprins de Ipsos România în parteneriat cu BestJobs și alte platforme de recrutare din România, peste jumătate (58%) din angajații din servicii au lucrat de acasă în timpul crizei epidemiologice<sup>7</sup>. Din ce în ce mai multe voci susțin că teledunca va deveni noua normalitate a relațiilor de muncă<sup>8</sup>.

În ceea ce privește protecția angajaților și a timpului lor de odihnă, trebuie remarcat că celelalte prevederi ale Legii Telemuncii și ale Codului Muncii, inclusiv limitele și monitorizarea timpului de lucru, au rămas în vigoare în toată această perioadă. În consecință, potrivit legislației în vigoare, chiar și în timpul pandemiei angajatul nu putea fi obligat să presteze muncă în afara programului de lucru sau să răspundă la solicitările angajatorului sau ale clienților acestuia în afara programului de lucru.

În ciuda tuturor acestor prevederi legale, în practică este o realitate faptul că angajații care lucrează la distanță (telelucrătorii) se confruntă cu o problemă semnificativă în ceea ce privește echilibrul dintre timpul de lucru și viața privată. În prezent, majoritatea lor ajung să lucreze „încontinuu”, uneori fără limite. Dintre angajații din servicii care au lucrat de acasă în timpul crizei epidemiologice, 42% dintre cei sub vârsta de 34 de

ani se plâng că au dificultăți în a-și păstra orarul de lucru regulat, în timp ce 28% se plâng de faptul că sunt distrași cu mare ușurință de alte activități<sup>9</sup>. Ar fi interesant de analizat motivele pentru care granița dintre timpul de lucru și timpul de odihnă este estompată, dificil de identificat și imposibil de stabilit în mod clar. Chiar dacă legislația actuală îi protejează pe angajați, iar aceștia nu sunt obligați să lucreze în afara programului de lucru, practic vorbind ei nu au posibilitatea de a revendica aceste limite legale.

Dat fiind că angajatul este partea mai slabă a relației de muncă, legislația ar trebui să îi ofere acestuia instrumente eficiente pentru asigurarea protecției drepturilor lui. Cu toate acestea, ar trebui identificate cele mai eficiente prevederi legale care să asigure protecția drepturilor și intereselor ambelor părți ale relației de muncă, angajatori și angajați.

Deoarece sistemele juridice variază foarte mult de la o țară la alta, această prezentare nu poate acoperi toate aspectele posibile ale legiferării dreptului la deconectare. În schimb, scopul acestui raport e de a oferi îndrumare și inspirație sindicatelor naționale care sunt ele însele experte în legile țării lor și care doresc să promoveze dreptul legal la deconectare.

A se observa că traducerile legilor folosite în această prezentare nu sunt traduceri oficiale și nu trebuie citate ca atare.

<sup>7</sup> <https://www.news.ro/economic/sondaj-mult-jumatate-dintre-angajatii-domeniul-serviciilor-au-lucrat-acasa-perioada-crizei-salariatii-pana-a-34-ani-plang-ales-izolare-sociala-dificultatile-mentine-programul-lucru-obisnuit-1922401415112020061219391364>.

<sup>8</sup> <https://www.zf.ro/companii/analiza-zf-pandemia-schimba-piata-muncii-din-temelii-munca-de-acasa-19538216>.

<sup>9</sup> <https://www.zf.ro/profesii/6-din-10-angajati-din-servicii-au-lucrat-de-acasa-in-perioada-crizei-19287925>

## 2

## CADRUL LEGISLATIV DIN ROMÂNIA

În România, legislația muncii este foarte restrictivă și protectoare în ceea ce privește timpul de lucru al angajaților. Codul Muncii din România prevede durata maximă a timpului de lucru și durata minimă a timpului de odihnă.

Toate prevederile referitoare la timpul de lucru și timpul de odihnă au caracter obligatoriu. Mai mult, Codul Muncii afirmă în mod expres că angajații nu pot să renunțe la drepturile recunoscute de lege și că orice tranzacție care încearcă să renunțe la drepturile pe care legea le recunoaște angajaților sau să limiteze aceste drepturi este nulă și neavenită.

**Timpul de lucru** este definit drept orice perioadă în care angajatul **prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile**, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

### LIMITAREA TIMPULUI DE LUCRU ZILNIC

**Durata timpului de lucru normal este limitată** la 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână. De obicei, timpul de lucru este distribuit în mod egal – 8 ore în fiecare zi lucrătoare.

În funcție de specificul companiei sau muncii îndeplinite, însă, distribuirea inegală a timpului de lucru este de asemenea posibilă, dar cu respectarea duratei normale a timpului de lucru de 40 de ore pe săptămână.

De asemenea, există o limită maximă a timpului de lucru zilnic, aplicabilă în toate cazurile (adică distribuirea zilnică inegală a timpului de lucru, îndeplinirea de ore suplimentare): angajații au dreptul **la o perioadă de odihnă între două zile lucrătoare care nu poate fi mai mică de 12 ore consecutive**. Mai mult, timpul de lucru zilnic de 12 ore va fi urmat de o perioadă de odihnă de 24 de ore. Astfel, timpul de lucru zilnic nu poate să depășească 12 ore, dar această depășire nu poate să devină o regulă, dat fiind că orele suplimentare totale dintr-o săptămână sunt și ele limitate, așa cum am amintit mai sus.

<sup>10</sup> Art. 111-119, 135, 137 ale Codului Muncii din România – Legea nr. 53/2003, modificată și completată.

<sup>11</sup> Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. Sunt permise și alte excepții, dar numai în limitele acestei Directive.

### LIMITAREA SĂPTĂMÂNII DE LUCRU

**Durata legală maximă a timpului de lucru** nu poate să depășească 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Drept rezultat al transpunerii legislației europene din domeniul organizării timpului de lucru, ca excepție, durata totală a timpului de lucru, inclusiv orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media programului de lucru, calculată de-a lungul unei perioade de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână<sup>11</sup>.

În plus, angajații au, în genere, dreptul la o **odihnă săptămânală de 48 de ore consecutive sâmbăta și duminica**.

### LIMITAREA ORELOR SUPPLEMENTARE

Limita maximă a săptămânii de lucru (48 de ore) are de regulă drept rezultat un număr total de 8 ore suplimentare de lucru pe săptămână.

Trebuie remarcat că, în cazul contractelor de muncă cu timp parțial, îndeplinirea de ore suplimentare este interzisă de Codul Muncii. Astfel, **orele suplimentare sunt permise doar pentru salariații cu normă întreagă și sunt limitate la 8 ore pe săptămână**.

**Orele suplimentare** sunt definite de Codul Muncii drept munca prestată în afara duratei normale a timpului de lucru săptămânal. Munca suplimentară nu poate fi îndeplinită fără consimțământul angajatului, cu excepția cazurilor de forță majoră sau a muncii urgente menite să prevină accidente sau să înlăture consecințele unui accident. Astfel, angajatul nu poate fi obligat să presteze muncă în afara duratei normale a timpului de lucru săptămânal.

### CONTROLUL ȘI SANȚIUNILE

Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de lucru prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență de fiecare dată când i se cere.

Pe de altă parte, în cazul oricărei încălcări de către angajator a oricăreia din regulile amintite mai sus, angajatul are dreptul de a depune o reclamație la angajator sau direct la autoritatea publică de muncă (inspectoratele de muncă). Nerespectarea de către angajator a limitelor legale, mai ales a regulilor referitoare la orele suplimentare și acordarea odihnei săptămânale, reprezintă contravenție administrativă și e pasibilă de amendă.

## REGULI SPECIFICE PENTRU TELEMUNCĂ

Pentru activitățile de telemuncă (inclusiv online) nu există reguli care să deroge de la cele sus-amintite. Nici în acest caz, angajații nu pot renunța la drepturile pe care li le oferă legea.

Legea Telemuncii adaugă la regulile generale enunțate de Codul Muncii unele prevederi specifice pentru protejarea drepturilor angajaților. Conform acestei legi, telemunca poate fi îndeplinită altundeva decât la sediul angajatorului cel puțin o zi pe lună (fie complet altundeva decât la sediul angajatorului, fie parțial la sediul angajatorului, parțial altundeva) cu ajutorul tehnologiei informației și comunicațiilor.

Telemunca a fost considerată de partenerii sociali atât un mijloc de modernizare a organizării muncii pentru companii, cât și un mijloc de reconciliere a muncii și vieții sociale pentru angajați. Astfel, nu s-a urmărit permiterea extinderii sau încălcării limitelor timpului de lucru sau afectarea echilibrului muncă-viață.

În cazul activității de telemuncă, contractul individual de muncă trebuie să conțină, în plus față de elementele generale, perioada și/sau zilele în care telelucrătorul își îndeplinește activitatea la locul de muncă organizat de angajator, ca și mijloacele de ținere a evidenței orelor de lucru îndeplinite de telelucrător.

Conform acestei legi, pentru îndeplinirea atribuțiilor lor, telelucrătorii își organizează orarul de lucru în acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile legii. Astfel, chiar dacă există mai multă flexibilitate, orarul de lucru trebuie convenit pentru a se ține o evidență clară, așa cum cer prevederile sus-amintite ale Codului Muncii, monitorizarea activității online prestate de telelucrători trebuind să fie la fel de riguroasă ca în cazul angajaților care lucrează la sediul companiei.

În plus, reglementarea orelor suplimentare nu diferă deloc. Potrivit Codului Muncii din România, art. 120 (2), angajatul are dreptul de a refuza să lucreze suplimentar. Legea Telemuncii declară, la art. 4 (2), că, dacă telelucrătorul este de acord să lucreze suplimentar, el trebuie să-și exprime acest acord în scris, înainte ca activitatea efectivă să aibă loc. Este o cerință în plus în comparație cu angajații care lucrează la sediul angajatorului, deoarece pentru aceștia nu este necesar un acord scris (se presupune că însuși actul prestării orelor suplimentare constituie consimțământul). Solicitarea orelor suplimentare de către angajator și/sau acceptarea muncii suplimentare de către telelucrător, în absența unui consimțământ scris din partea lui/ei, reprezintă o contravenție administrativă pasibilă de amendă.

Drept rezultat, pare că până acum nu a fost nevoie de reglementarea dreptului la deconectare al telelucrătorilor, dat fiind că **aceștia nu pot fi obligați în mod legal să rămână conectați sau să răspundă la solicitările angajatorului în afara programului de lucru convenit cu acesta, așa cum am descris mai sus**. În consecință, **angajații (inclusiv telelucrătorii) nu pot fi sancționați pentru abatere disciplinară dacă refuză să răspundă/să lucreze în afara programului de lucru sau să răspundă la o solicitare comunicată de angajator în afara programului de lucru**. În cazul, însă, în care o astfel de sancțiune ar fi aplicată, tribunalul ar constata că ea e nulă și neavenită.

Date fiind toate aceste circumstanțe, pare că legislația existentă a fost considerată suficientă pentru protejarea angajaților. Pe de altă parte, din perspectivă socială, timp de decenii orele suplimentare nu au fost considerate ceva dăunător pentru sănătatea lucrătorilor.

Totuși, asta nu înseamnă că în realitate angajații nu îndeplinesc activități în afara programului de lucru și, mai grav, prin încălcarea limitelor legale ale orelor suplimentare și timpului de lucru zilnic și/sau săptămânal, dar în general astfel de situații nu se reflectă în documentele de evidența muncii și nu sunt raportate. Cu toate acestea, în astfel de cazuri părțile încalcă prevederile legale și pot fi sancționate de autoritățile de muncă. De aici rezultă că principala problemă nu este lipsa legislației care să protejeze angajații și dreptul lor de a se deconecta de muncă, ci implementarea/respectarea acestei legislații, deoarece în practică angajații continuă adesea să lucreze, în afara programului de lucru, chiar dacă teoretic ei au dreptul de a nu face asta. Astfel, s-a considerat că soluția pentru o mai bună protejare a angajaților din România ar fi nu adoptarea unei noi reglementări în materie, ci respectarea celei deja existente.

În prezent, opiniile despre nevoia adoptării unei noi reglementări în materie se pot schimba, deoarece situația de fapt a telelucrătorilor care lucrează „încontinuu” și nu pot să pună limite timpului lor de lucru devine mai gravă și poate să le afecteze în mod dramatic sănătatea (efecte precum stres, epuizare) și echilibrul muncă-viață (afectându-le viața privată/de familie).

În acest context trebuie subliniată și situația particulară a domeniilor banking-ului, asigurărilor și vânzărilor, unde, în unele cazuri, angajații lucrează cu ajutorul unor aplicații la care sunt conectați și care nu funcționează în afara programului de lucru. Astfel, ei nu pot primi comunicări de la clienți în afara programului de lucru și, în consecință, nu li se cere să răspundă, dat fiind că sunt practic deconectați de la aplicațiile pe care le folosesc pentru a lucra.

## 3

## CADRUL LEGISLATIV DIN ALTE ȚĂRI

### 3.1 LEGI EXISTENTE

#### FRANȚA

Dreptul la deconectare ca drept legal a apărut în Franța, unde în 2016 a fost adoptată o lege (așa-numita lege El Khomri) care introducea dreptul la deconectare ca subiect obligatoriu de negociere în companiile cu peste 50 de angajați<sup>12</sup>. Legea se baza pe o decizie a Curții Supreme franceze din 2001 că „angajatul nu are obligația de a accepta lucrul acasă sau de a duce acolo dosarele și instrumentele lui de lucru”<sup>13</sup> și pe o decizie din 2004 a aceleiași curți că unui angajat nu i se poate reproșa faptul că este inaccesibil în afara programului de lucru<sup>14</sup>.

Legea a fost urmată de un Acord Inter-Profesional Național semnat de partenerii sociali pe 19 iunie 2013 și intitulat „Spre o politică de îmbunătățire a calității vieții la lucru”<sup>15</sup>. Acest acord conținea, sub titlul utilizării adecvate a tehnologiei și respectului pentru viața privată a lucrătorilor, noțiunea de protejare a „timpului de deconectare” al lucrătorilor – care la acel moment fusese deja testată în mai multe companii din Franța.

Astfel, guvernul francez a inclus în reforma codului muncii din 2016, la capitolul „Adaptarea Dreptului Muncii la Epoca Digitală”, o prevedere care amenda codul muncii și introducea dreptul la deconectare ca subiect obligatoriu de negocieri între partenerii sociali de la nivel de companie. Prin adăugarea noului paragraf 7, Articolul L2242-17 al codului muncii declara următoarele: „Negocierile anuale referitoare la șansele egale dintre femei și bărbați și calitatea vieții profesionale includ... Termenii care dau angajaților posibilitatea de a-și exercita pe deplin dreptul la deconectare și introducerea de către companie a programelor care reglementează utilizarea instrumentelor digitale, în scopul

asigurării respectării reglementărilor care guvernează perioadele de odihnă și concediu, intimitatea și viața de familie.”

Articolul consemna și faptul că, dacă partenerii sociali nu pot să ajungă la un acord, „un angajator poate să întocmească un statut, în urma consultărilor cu Consiliul Muncii sau, dacă acesta nu există, cu reprezentanții personalului. Un astfel de statut va defini termenii exercitării dreptului la deconectare, în același timp prevăzând implementarea pregătirii și măsuri de creștere a conștientizării referitoare la o utilizare rezonabilă a instrumentelor digitale. Astfel de măsuri îi vizează pe angajați, supervizori și manageri.”

#### SPANIA

În urma adoptării legii franceze, guvernul spaniol a început, în 2017, să studieze posibilitatea de a asigura dreptul la deconectare și în legea spaniolă. Pe 6 decembrie 2018, guvernul a adoptat noua Lege pentru Protecția Datelor, care transpunea în legislația spaniolă Regulamentul General pentru Protecția Datelor (GDPR) din 2016 al Uniunii Europene (UE), dar introducea și un nou set de drepturi digitale atât pentru cetățeni, cât și pentru angajați<sup>16</sup>. Articolul 88 stipulează că lucrătorii atât din sectorul public, cât și din cel privat au dreptul la deconectare pentru a asigura respectarea perioadelor lor de odihnă, concediu și vacanțe, ca și a intimității lor personale și familiale.

Legea specifică, însă, faptul că beneficierea de dreptul la deconectare trebuie să ia în considerare natura relației de muncă în chestiune și că acest drept poate fi flexibil sau chiar inaplicabil dacă relația de muncă nu îl permite.

Ca și legea franceză, Legea pentru Protecția Datelor atribuie partenerilor sociali un rol central în negocierea detaliilor dreptului la deconectare. Dacă nu există sindicat, acest drept va fi convenit între companie și reprezentanții lucrătorilor. Angajatorul va pregăti atunci o reglementare internă pentru toți angajații, inclusiv cei din posturi de management, care definește exercitarea adecvată a dreptului la deconectare și asigură pregătirea angajaților pentru utilizarea rezonabilă a tehnologiei, pentru evitarea riscului de epuizare digitală. Legea remarcă, în mod specific, că salariații care lucrează la distanță sau de acasă fie ocazional, fie regulat, trebuie să se bucure și ei de dreptul la deconectare.

<sup>12</sup> „Legea privind munca, modernizarea dialogului social și protejarea traseelor profesionale”, cunoscută și ca „Legea El Khomri”, Legea 2016-1088 din 8 august 2016. Legea a intrat în vigoare pe 1 ianuarie 2017. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>.

<sup>13</sup> Camera de Muncă a Curții de Casație, 2 octombrie 2001, nr. 99-42.727.

<sup>14</sup> Camera de Muncă a Curții de Casație, 17 februarie 2004, nr. 01-45.889.

<sup>15</sup> Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 „Qualité de vie au travail”. [https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2013/0041/boc\\_20130041\\_0000\\_0011.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2013/0041/boc_20130041_0000_0011.pdf).

<sup>16</sup> Ley Orgánica 3/2018, „Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales”, 5.12.2018. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3#:~:text=Ley%20Org%C3%A1nica%203%2F2018%2C%20de,%C2%AB%20B%20n%C3%BAm.>



## ITALIA

O dezbatere despre dreptul la deconectare a avut loc și în Italia, în 2016, în urma exemplului francez. În Senatul italian au fost introduse două proiecte de lege care să reglementeze acest drept, Proiectul de Lege nr. 2229 propunând în mod explicit ca lucrătorii să aibă dreptul la deconectare de dispozitivele tehnologice și platformele online fără să sufere nicio consecință în ceea ce privește relația lor de muncă sau plata. Pe 14 iunie 2017, dreptul la deconectare a fost în cele din urmă transpus în lege prin adoptarea Legii nr. 81/2017 privind „Munca inteligentă”, pentru aducerea la zi a legislației despre telemuncă depășite a țării, promovarea și asigurarea unui cadru pentru noi forme de muncă la distanță și facilitarea echilibrului muncă-viață al lucrătorilor<sup>17</sup>.

„Munca inteligentă” este definită în Italia drept munca lipsită de constrângeri precise în termenii programului sau locului de lucru. Astfel, munca poate fi prestată în parte de acasă sau din alt loc de lucru, atâta timp cât acesta este potrivit pentru îndeplinirea sarcinii. Angajatorul și angajatul trebuie să cadă de acord în scris asupra termenilor și condițiilor „muncii inteligente”, acord care trebuie să conțină prevederi referitoare la perioadele de odihnă ale angajatului, ca și măsurile tehnice și organizatorice necesare pentru asigurarea dreptului la deconectare al acestuia<sup>18</sup>.

Principala diferență dintre legea italiană și cele din Franța și Spania este că, în Italia, dreptul la deconectare este limitat la lucrătorii care prestează „muncă inteligentă” și nu se aplică, în general, la forța de muncă mai largă. Însă de la adoptarea legii „munca inteligentă” a sporit: dacă în octombrie 2016 se estima că 250.000 de salariați italieni lucrau flexibil<sup>19</sup>, în octombrie 2019 peste 570.000 de salariați beneficiau de această formă de muncă<sup>20</sup>. Guvernul italian făcea mai multe trimiteri la „munca inteligentă” și în decretul emis în 2020 în legătură cu criza Covid-19, pentru a face posibilă și promova la o scară mai amplă munca la distanță în timpul pandemiei<sup>21</sup>.

## BELGIA

Chestiunea deconectării este tratată în Belgia într-o lege din 26 martie 2018 numită „Lege privind întărirea creșterii economice și coeziunii sociale”, introdusă ca parte a unei serii de inițiative de

reformare a dreptului muncii belgian<sup>22</sup>. Legea îi obliga pe angajatorii cu peste 50 de angajați să discute cu comitetele de sănătate și siguranță la locul de muncă chestiunea deconectării și utilizării instrumentelor digitale. Scopul declarat al acestor prevederi era de a asigura respectarea perioadelor de odihnă, vacanțe și concediu ale angajaților și echilibrul dintre munca și viața privată a acestora.

Astfel, angajații din Belgia au dreptul de a discuta cu angajatorii lor chestiunile referitoare la deconectare, dar nu au dreptul la deconectare în sensul strict al termenului. Angajatorul poate să adopte politici de deconectare după ce se consultă cu comitetul, dar nu este obligat să facă asta. De asemenea, legea nu prevede cât de des trebuie să se întâlnească angajatorul cu comitetul, dar observă că acesta trebuie să facă asta în mod regulat, de fiecare dată când în companie se produc schimbări semnificative și de fiecare dată când comitetul o cere. În cazul în care nu există un comitet de sănătate și siguranță la locul de muncă, acest rol poate fi jucat de delegația sindicală.

## CHILE

Pe 26 martie 2020, Chile a devenit prima țară din afara Europei care a legiferat dreptul la deconectare prin adoptarea Legii 21.220 de amendare a codului muncii printr-un nou capitol despre munca la distanță și telemuncă<sup>23</sup>. Momentul adoptării legii a coincis cu criza Covid-19 din această țară și cu eforturile de limitare a răspândirii virusului, chiar dacă proiectul de lege referitor la dreptul la deconectare fusese deja propus la sfârșitul lui 2018 și aprobat de camera inferioară a Congresului în aprilie 2019.

Dacă proiectul de lege încerca să extindă dreptul la deconectare asupra lucrătorilor din sectorul public și cel privat în general, pentru protejarea perioadelor lor de odihnă, concediu și vacanță, ca și intimitatea lor personală și familială, Legea 21.220 tratează doar dreptul la deconectare în contextul muncii la distanță – asemenea legii italiene referitoare la munca inteligentă.

Legea stipulează că un angajator și un angajat pot încheia un acord pentru un aranjament de lucru flexibil, prin care angajatul își prestează munca parțial sau complet din altă locație decât sediul companiei. De asemenea, ei pot conveni un program de lucru flexibil pentru angajat, luând în considerare stipulațiile generale referitoare la programul de lucru din codul muncii, inclusiv minim 12 ore consecutive de odihnă între perioadele de lucru. În acest context, timpul de deconectare trebuie și el convenit.

## ARGENTINA

Urmând modelul Chile, dar bazându-se pe ani de eforturi și propuneri de reglementare a muncii la distanță, Senatul argentinian a adoptat pe 30 iulie 2020 legea 27.555 privind telemunca<sup>24</sup>. Articolul 5 al noii legi introduce dreptul la deconectare, remarcând că lucrătorii la distanță au dreptul de a se deconecta de instrumentele ICT în afara zilei de lucru și în timpul vacanțelor. Legea argentiniană a fost prima pe plan global care specifica expres protejarea lucrătorilor de sancțiuni pentru exercitarea dreptului lor la deconectare, ea stipulând și

<sup>17</sup> Legea nr. 81 din 22 mai 2017. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>.

<sup>18</sup> Ibid., art. 19.

<sup>19</sup> <https://www.corporativewire.com/top-story.html?id=the-new-regulation-on-smart-working-in-italy>.

<sup>20</sup> <https://www.warwicklegal.com/news/326/italy-smart-working-agile-performing-and-increasing>.

<sup>21</sup> Mai ales decretul 34/2020. Ar trebui remarcat, însă, faptul că forma muncii la distanță promovată de guvern nu avea aceleași caracteristici ca adevărata „muncă inteligentă”, care implică un nivel înalt de flexibilitate din partea angajatului în ceea ce privește locul și programul de lucru.

<sup>22</sup> Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&table\\_name=loi&cn=2018032601](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2018032601).

<sup>23</sup> Ley 21.220 Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia, 26.3.2020. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>.

<sup>24</sup> <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>.

faptul că angajatorul nu poate să comunice cu angajații sau să le ceară acestora să îndeplinească sarcini în afara programului normal de lucru.

Legea a fost publicată în monitorul oficial guvernamental pe 14 august, dar va intra în vigoare abia la 90 de zile după sfârșitul restricțiilor adoptate de guvernul argentinian în martie 2020 pentru combaterea crizei Covid-19. Înaintea adoptării legii privind telemunca, în Senat fusese introdus un proiect de lege (S723/2020) pentru crearea dreptului la deconectare pentru toți lucrătorii din Argentina<sup>25</sup>. Proiectul conținea mai multe elemente importante ale unui drept comprehensiv la deconectare, cum ar fi interzicerea sancțiunilor și recompenselor pentru lucrătorii care se deconectează și, respectiv, rămân conectați, o trimitere la nevoia ca partenerii sociali să negocieze modalitățile dreptului la deconectare și ideea suspendării dreptului la deconectare doar în cazul unor urgențe sau situații critice definite anterior.

## 3.2 ALTE TENTATIVE LEGISLATIVE

### FILIPINE

În ianuarie 2017, în Camera Repezentanților din Filipine a fost introdus un proiect de lege de amendare a codului muncii și legiferare a dreptului la deconectare în această țară<sup>26</sup>. Legea ar fi extins definiția programului de lucru astfel încât să includă timpul consumat pentru citirea comunicărilor legate de muncă și răspunsul la ele după programul de lucru și ar fi clarificat faptul că un angajat nu va fi „muștrat, pedepsit sau supus oricărui alt tip de acțiune disciplinară dacă el sau ea ignoră comunicările legate de muncă după programul de lucru”. Ea ar fi adăugat și obligația angajatorului de a stabili orele în care angajații nu trebuie să trimită comunicări legate de muncă sau să răspundă la acestea.

După introducerea proiectului de lege, acesta a fost trimis la Comisia de Muncă și Ocupare, unde, din 17 ianuarie 2017, chestiunea a rămas în așteptarea unei soluții oficiale. Însă la sfârșitul aceleiași luni, Ministrul Muncii și Ocupării a emis o declarație care afirma că depinde de angajat să decidă dacă răspunde la mesajele legate de muncă primite de la angajator după programul de lucru. El observa că „A răspunde la sau a

ignora, după programul de lucru, SMS-urile și email-urile din partea angajatorilor este o acțiune voluntară a unui angajat, acesta nefiind obligat să răspundă. Dreptul la deconectare este alegerea angajatului.” Ministrul adăuga că deconectarea completă nu este aplicabilă anumitor locuri de muncă și că angajatorii trebuie să fie cei care implementează o politică în beneficiul ambelor părți, în conformitate cu standardele codului muncii<sup>27</sup>.

### CANADA

În Canada au existat două inițiative separate de reglementare a dreptului la deconectare. La nivel federal – care acoperă locurile de muncă reglementate federal din sectoare cum ar fi transportul, banking-ul și telecomunicațiile, incluzând aproximativ 6% din forța de muncă din Canada – și la nivel de provincie în Quebec. În martie 2018, în Adunarea Națională din Quebec a fost introdus Proiectul de Lege 1097 pentru „asigurarea respectării perioadelor de odihnă ale angajaților prin obligarea angajatorilor să adopte o politică de deconectare după program”<sup>28</sup>. În condițiile acestei politici, angajatorii ar fi trebuit să determine perioadele săptămânale în care angajații au dreptul să se deconecteze de la orice comunicare legată de muncă și, de asemenea, ar fi trebuit să ofere un protocol pentru utilizarea instrumentelor de comunicare după program. De asemenea, proiectul de lege propunea amenzi minime și maxime pentru angajatorii care nu reușesc să producă fie o politică de deconectare la locul de muncă, fie un raport anual al situației. Proiectul a ajuns doar la o primă lectură, fiind abandonat în iunie 2018.

În 2018, guvernul federal a emis un raport în urma unei consultări de un an privind modernizarea codului federal al muncii, în care dreptul la deconectare era evidențiat ca chestiune centrală. În continuare, acest subiect a fost investigat de o Comisie de Experți în Standarde Federale de Muncă Moderne, numită de guvernul canadian în februarie 2019. Comisia și-a publicat constatările în iunie același an și a recomandat să nu fie instituit un drept legal la deconectare, deoarece acesta „ar fi dificil de operaționalizat și impus în prezent”. În schimb, Comisia recomanda ca angajatorii acoperiți de codul muncii să se consulte cu angajații sau cu reprezentanții acestora și să emită declarații de reglementare pe tema deconectării<sup>29</sup>.

### SUA

În martie 2018, în Consiliul Municipal din New York a fost introdus Proiectul de Hotărâre 0726-2018 pentru amendarea legislației orașului și introducerea dreptului la deconectare.<sup>30</sup> În condițiile noii hotărâri, ar fi fost ilegal ca angajatorii cu peste 10 angajați din sectorul privat să le ceară lucrătorilor să rămână conectați cu activitatea după ce programul de lucru formal al acestora lua sfârșit, cu excepția cazurilor de urgență. Mai mult, ea i-ar fi obligat pe acești angajatori să adopte o reglementare scrisă referitoare la folosirea instrumentelor de comunicare electronică în afara programului normal de lucru și ar fi interzis orice represalii sau amenințare de represalii împotriva unui angajat care își exercită sau încearcă să-și exercite dreptul la deconectare. De asemenea, ar fi creat un sistem de reclamație pentru lucrători și un sistem de supervizare pentru Departamentul de Protecția

<sup>25</sup> <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/723.20/S/PL>.

<sup>26</sup> Proiect de Lege al Camerei nr. 4721 „An act granting employees the right to disconnect from work-related electronic communications after work hours”. [http://www.congress.gov.ph/legisdocs/basic\\_17/HB04721.pdf](http://www.congress.gov.ph/legisdocs/basic_17/HB04721.pdf).

<sup>27</sup> <https://www.manilatimes.net/2017/02/01/news/latest-stories/workers-right-disconnect-dole/310057/>.

<sup>28</sup> Proiectul de Lege 1097, „Legea dreptului la deconectare”. <http://www.assnat.qc.ca/en/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-1097-41-1.html?appelant=MC>.

<sup>29</sup> Raportul Comisiei de Experți în Standarde Federale de Muncă Moderne, iunie 2019, capitolul 4, „Deconectarea de comunicațiile electronice legate de muncă în afara programului de lucru”. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-standards/reports/expert-panel-final.html>.

<sup>30</sup> Proiectul de Hotărâre 0726-2018, „O hotărâre locală pentru amendarea statutului municipal al New York-ului și a codului administrativ al orașului New York, privind deconectarea angajaților privați de la comunicarea electronică în afara programului de lucru”, martie 2018. <https://legistar.council.nyc.gov/View.aspx?M=F&ID=6150433&GUID=F941D199-B386-40A4-9827-9A813B0FABBB>

Consumatorului al orașului New York<sup>31</sup>, însărcinat cu aplicarea legii. Hotărârea ar prevedea și amenzi pentru angajatorii care încalcă legea.

Prima audiere a proiectului de hotărâre a avut loc în ianuarie 2019, în Comisia pentru Protecția Consumatorului și Autorizarea Companiilor. Reacțiile au fost amestecate, iar de atunci proiectul nu a avansat în cadrul procesului legislativ al orașului.

## INDIA

În decembrie 2018, și în camera inferioară a parlamentului indian a fost introdus un proiect de lege de reglementare a dreptului la deconectare. Numit „Proiect de lege al dreptului la deconectare”, acesta urmărește să recunoască dreptul la deconectare ca modalitate de reducere a stresului și atenuare a tensiunilor dintre viața personală și profesională a angajaților<sup>32</sup>. Proiectul conține elemente ale legilor (proiectelor de lege) văzute și în alte părți,

cum ar fi protecția împotriva represaliilor dacă un angajat nu răspunde la apeluri după încheierea programului de lucru formal și obligativitatea negocierii cu angajații și sindicatele a termenilor și condițiilor deconectării. De asemenea, conține și unele idei noi: administrațiile locale ar trebui să ofere servicii de consiliere care să îi ajute pe lucrători să păstreze echilibrul muncă-viață și, de asemenea, să creeze în acest scop „centre de dezintoxicare digitală”. De asemenea, proiectul de lege prevede o amendă de 1% din statul de plată total, în cazul în care un angajator încalcă legea.

În India, proiectele de lege introduse de membrii parlamentului se numesc „Proiecte de lege ale membrilor privați” – spre deosebire de proiectele de lege introduse de guvern. Chiar dacă, din 1970 încoace, niciun proiect de lege al membrilor privați nu a devenit lege, aceste proiecte de lege au influențat guvernele și legislația subsecventă în privința unor chestiuni importante și, astfel, nu sunt lipsite de importanță.

<sup>31</sup> Care acum se numește Departamentul pentru Protecția Consumatorilor și Angajaților.

<sup>32</sup> Proiectul de Lege nr. 211 din 2018, „Proiect de lege al dreptului la deconectare, 2018”. <http://164.100.24.219/billstexts/LSBillTexts/AsIntroduced/2317as.pdf>.

## 4

## ANALIZĂ ȘI RECOMANDĂRI

Nu există nicio îndoială că legea franceză a fost un mare catalizator al inițiativelor din întreaga lume de legiferare a dreptului la deconectare, toate legile și propunerile schițate mai sus inspirându-se din el într-o anumită măsură. În această secțiune, analizăm diferitele legi și propuneri pentru a crea un set de recomandări pe care să se poată baza încercarea de a introduce dreptul la deconectare în legislația națională. În România, nevoia de a reglementa dreptul la deconectare al angajaților a început să fie discutată ca unul din aspectele practice ale relațiilor de muncă în timpul perioadei Covid-19, când numărul angajaților care lucrau la distanță a crescut, fără ca angajatorii să aibă politici care să detalieze proceduri specifice de organizare a timpului telemuncii și fără ca angajații să fi dispus de o pregătire specifică pentru adaptarea la specificitatea telemuncii, astfel încât să își poată revendica drepturile deja recunoscute și să beneficieze de ele.

În unele zone, volumul activității practic a crescut, ca rezultat, printre altele, al provocărilor practice generate de utilizarea tehnologiilor electronice de informație și comunicații, care implică un timp semnificativ de obișnuire cu ele. În alte cazuri, întrepătrunderea factuală dintre muncă și viața de familie care este inevitabilă pentru munca de acasă, când în aceeași zonă sunt prezenți și alți membri ai familiei, este dificil de gestionat de către angajați, având drept rezultat munca până târziu, cu depășirea programului de lucru.

Situația cu care se confruntă telelucrătorii necesită recunoașterea pentru angajați a unui drept la deconectare specific. Dată fiind necesitatea ca legislația națională să funcționeze ca sistem coerent de prevederi legale care trebuie să se bazeze unele pe altele, să fie legate unele de altele într-o manieră logică și să nu se contrazică, orice noi reguli trebuie ancorate în legislația existentă. Mai mult, orice noi reguli trebuie adoptate ținând cont de practica relațiilor de muncă, de rolul pe care îl joacă de regulă partenerii sociali și autoritățile în privința drepturilor similare și a aspectelor similare, pentru ca ele să fie asimilate cu ușurință în practică și să își atingă scopul final: implementarea și respectarea lor de către părțile relației de muncă.

Pentru a ajunge la o recunoaștere adecvată și, în cele din urmă, la reglementarea unui drept la deconectare al angajatului cât mai potrivit pentru nevoile relațiilor de muncă din România, ar putea fi luate în considerare următoarele aspecte:

- **Ancorarea în legislația existentă** – din aspectele descrise mai sus, așa cum au avut ele loc în practică în perioada

pandemiei, rezultă că nevoia de a reglementa dreptul la deconectare al angajaților trebuie pusă în legătură mai ales cu **munca prestată la distanță (telemuncă și telelucrători)**. Bineînțeles, astfel de noi reguli trebuie puse în legătură și cu legislația existentă care reglementează drepturile angajaților care trebuie protejate: **sănătatea și siguranța lucrătorilor și maximul orelor de lucru și minimul perioadelor zilnice și săptămânale de odihnă**.

- **Recunoașterea legală** - la modul ideal, dreptul la deconectare ar trebui **recunoscut explicit ca drept și, astfel, inserat în legislația națională** (să fie explicit) deoarece pentru descrierea chestiunii deconectării și a nevoii de echilibru muncă-viață pot fi folosite diferite formulări, în același timp fiind necesar ca semnificația lui esențială să fie recunoscută universal și respectată obligatoriu de orice reglementări subsecvente (fie ele legi, acorduri colective, reglementări sau politici interne ale angajatorilor sau contracte individuale de muncă) pentru înlăturarea riscului ca semnificația lui să fie afectată de formulări inadecvate, incorecte sau defectuoase.

În același scop, prevederile legale ar trebui să definească acest drept prin **oferirea unei scurte explicații/definiții a dreptului la deconectare și sublinierea celor mai importante principii ale lui în lege** (principiile pot fi furnizate dacă ele nu sunt deja asigurate de legislația în vigoare – adică legislația asigură deja protecția lucrătorilor care își exercită drepturile recunoscute de lege, aceștia nu pot să sufere nicio consecință negativă pentru exercitarea acestor drepturi și orice astfel de consecință negativă poate fi anulată de tribunal; de asemenea, legislația în vigoare asigură și non-discriminarea, astfel că orice tratament favorabil oferit lucrătorilor care sunt conectați constant poate fi considerat un act de discriminare).

Se poate considera că includerea unei argumentații în favoarea dreptului la deconectare în formularea unei prevederi legale nu este absolut necesară, însă ea se poate dovedi utilă deoarece, în cazul interpretării unor reguli subsecvente neclare adoptate pe baza prevederilor legale, o astfel de argumentație ar reprezenta o bază rezonabilă pentru interpretarea lor corectă.

Recunoașterea dreptului la deconectare al angajatului prin adoptarea de prevederi legale trebuie să fie **aplicabilă în mod egal tuturor lucrătorilor**, indiferent de statutul lor profesional,

sector de activitate, locație de lucru, poziție și responsabilități etc. (îi implică pe toți angajații).

În ceea ce privește măsurile reparatorii, legislația în vigoare prevede deja mecanismele de impunere a prevederilor legale, dreptul angajaților de a depune reclamații la angajator, autoritatea de muncă și tribunal și, prin asta, accesul angajaților afectați la măsuri reparatorii. Cu toate acestea, pot fi luate în considerare și sancțiuni administrative specifice.

- **Rolul partenerilor sociali - partenerii sociali trebuie să joace un rol central în definirea modalităților (a detaliilor practice) ale dreptului la deconectare și a reglementărilor respective de la locul de muncă**, iar legile naționale trebuie neapărat să le atribuie un rol în negocierea mai departe a dreptului la deconectare. În prezent, legătura dintre telelucrători și reprezentanții angajaților este foarte slabă și abia dacă poate să aibă loc un dialog social real referitor la drepturile specifice ale acestora. Pe lângă remodelarea modalităților de alegere a reprezentanților angajaților, inclusiv configurarea organizațiilor sindicale, a organizării și a mijloacelor și modalităților lor de funcționare pentru a le adapta la epoca digitală, trebuie identificat un mecanism care să îi implice pe partenerii sociali în identificarea și definirea regulilor referitoare la măsurile tehnice și organizatorice necesare pentru asigurarea dreptului la deconectare al angajaților și la detaliile practice ale implementării și respectării acestui drept în funcție de specificitatea domeniului, companiei și, respectiv, a locului de muncă, a condițiilor de lucru, a rolurilor profesionale și a atribuțiilor corespunzătoare.

Rolul partenerilor sociali în identificarea și definirea regulilor sus-amintite poate să urmeze mecanismul deja prevăzut de Codul Muncii pentru alte cazuri. Legea poate să prevadă ca astfel de reguli concrete să fie negociate prin intermediul

contractelor colective de muncă la nivel de angajator sau, în absența acestuia, să fie oferite prin reglementări interne. În același timp, astfel de reguli ar trebui incluse printre capitolele obligatorii ale reglementărilor interne ale oricărui angajator, enumerate în mod expres de lege.

- **Pregătire pentru angajați (telelucrători)** – un mecanism mai practic de realizare a implementării și respectării regulilor adoptate în zona dreptului la deconectare ar fi de a oferi telelucrătorilor o pregătire specifică referitoare la drepturile lor și la modalitatea în care pot să își organizeze activitatea și timpul de lucru, să prioritizeze sarcinile, să ofere superiorilor lor direcți feedback referitor la deficiențele apărute în îndeplinirea muncii lor, să comunice provocările cu care se confruntă și riscurile asociate pe care le identifică, să propună soluții de îmbunătățire etc., încurajând un dialog continuu între ei și angajatorii lor.

În sfârșit, considerăm că ar fi foarte utilă, în scopul identificării celor mai potrivite soluții pentru reglementarea dreptului la deconectare al angajaților din România, **efectuarea anterioară a unei evaluări speciale, atât din perspectivă socială, cât și legală, a efectelor telemuncii asupra angajaților, a problemelor cu care se confruntă aceștia, a cauzelor acestor probleme și a celor mai adecvate remedii** (reglementare prin intermediul legii, acorduri colective de muncă, reglementări și politici interne sau acorduri individuale de muncă, posibilitatea implementării deconectării de aplicații, inclusiv email-uri, servere etc. sau mecanisme de primire de alerte de la aplicațiile folosite). O astfel de evaluare ar fi foarte utilă pentru identificarea măsurii și nivelului normativ la care ar trebui adoptate astfel de reguli și a conținutului pe care ar trebui să îl aibă ele, ca și a limitelor acestuia, pentru a asigura obiectivul protejării dreptului la deconectare al angajaților fără a strivi acea flexibilitate a relațiilor de muncă pe care o prețuiesc în prezent atât angajatorii, cât și angajații.

## DESPRE AUTORI:

**Luminița Dima** Luminița Dima este profesor de dreptul muncii la Facultatea de Drept a Universității București. De asemenea, este avocat și are o îndelungată experiență în dreptul muncii și relații de muncă.

**Alex Högback** este director al UNI Professionals and Managers, care reprezintă pe plan global specialiștii și managerii cu competențe și educație înalte.

## IMPRINT

Friedrich-Ebert-Stiftung România | Str. Emanoil Porumbaru |  
no. 21 | apartament 3 | Sector 1 | București | România

Responsabil:

Juliane Schulte | Friedrich-Ebert-Stiftung Romania

Tel.: +40 21 211 09 82 | Fax: +40 21 210 71 91

[www.fes.ro](http://www.fes.ro)

Pentru comenzi / Contact:

[fes@fes.ro](mailto:fes@fes.ro)

Fără un acord scris explicit din partea Fundației Friedrich Ebert (FES), utilizarea comercială a publicațiilor și produselor media apărute sub egida FES este interzisă.

## LEGIFERAREA DREPTULUI LA DECONNECTARE



În România, dreptul la deconectare nu este reglementat, dar legislația muncii reglementează într-un mod restrictiv durata timpului de lucru.



În ciuda prevederilor legale, angajații care lucrează la distanță se confruntă cu o problemă semnificativă în ceea ce privește echilibrul dintre timpul de lucru și viața privată. În contextul creat de pandemia de Covid-19, situația necesită ca angajaților să le fie recunoscut un drept la deconectare specific.



Partenerii sociali trebuie să joace un rol central în definirea modalităților dreptului la deconectare și a politicilor conexe de la locul de muncă.

Mai multe informații despre acest subiect pot fi găsite aici:

[www.fes.ro](http://www.fes.ro)