

Munca “de oriunde”. Schimbarile pe care le aduce în relațiile de munca și ce trebuie să aibă în vedere angajatorii



Organizarea clasică a proceselor de munca a fost înlocuită rapid, în ultima perioadă, cu metode noi, care au flexibilizat “forțat” activitatea angajaților. Pandemia Covid-19 a creat o nouă dinamică și a accelerat mobilitatea în relațiile de munca, astfel încât, pentru multe sectoare de activitate, munca de la domiciliul salariatului sau din orice altă locație agreată cu angajatorul a devenit regula. Mai mult, potrivit [studiului EY “Revenirea la munca. Noile condiții”](#), aproape 80% dintre companii planuiesc schimbări semnificative în politica privind munca de acasă și sunt gata să caute echipamente care să ușureze acest tip de munca pentru personalul lor. De asemenea, peste 60% dintre angajați și-ar dori să muncească de acasă cel puțin o zi pe săptămână, chiar dacă nu au făcut acest lucru înainte de COVID-19.

Observăm astfel că locurile de munca din prezent sunt complet diferite de cele din perioadele anterioare. Pandemia a accelerat transformările și a reconfigurat relațiile de munca, aducând noi particularități și riscuri asociate. Astfel, multe companii se confruntă cu situații în care salariații solicită desfașurarea muncii de pe teritoriul unui alt stat, precum și cu fenomenul angajărilor transfrontaliere, mai exact recrutarea și angajarea cetățenilor străini care vor presta munca de pe teritoriul statului de reședință, fără ca prezența lor pe teritoriul României să fie necesară.

În aceste scenarii, pe lângă implicațiile fiscale rezultate ca urmare a prestării muncii din străinătate, cum ar fi, de exemplu, obligația angajatorului de a se înregistra în scop de raportare și plata de asigurări sociale în țara de destinație, companiile ar trebui să analizeze și să aibă în vedere și implicațiile din perspectiva legislației muncii.

Codul Muncii din România se aplică și în cazul relațiilor de munca dintre angajatorii români și cetățenii români, dacă activitatea este prestată în străinătate. Într-o astfel de situație ar putea fi salariații români care prestează munca de pe teritoriul unui alt stat în regim de telemunca pentru angajatori români.

Companiile vor trebui să analizeze în ce măsură legislația aplicabilă în statul din care se desfășoară munca este mai favorabilă, pentru că există o excepție de la regula prevăzută de Codul Muncii, care prevede că, dacă legea aplicabilă în statul de pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de munca este mai favorabilă, se va aplica aceasta din urmă.

În ceea ce privește posibilitatea utilizării structurilor de angajare de tip telemunca și pentru acele cazuri în care munca se desfășoară din străinătate, Legea 81/2018 nu aduce limitări cu privire la locul desfășurării acestei activități, fiind însă obligatorie precizarea acestuia în contractul individual de muncă sau în actul adițional, după caz.

O astfel de obligație ar putea fi, însă, eliminată în cazul în care proiectul legislativ de digitalizare și flexibilizare a relațiilor de muncă, lansat în dezbatere publică pe 14 octombrie 2020 pe website-ul Ministerului Muncii, va fi aprobat de către Guvernul României. Cu toate acestea, din punctul nostru de vedere, este esențial ca angajatorii să evalueze munca desfășurată de pe teritoriul unui alt stat, dacă reprezintă sau nu telemunca și, în caz afirmativ, să respecte legislația aplicabilă.

O analiză a implicațiilor din perspectiva legislației muncii va trebui avută în vedere și în cazul angajărilor transfrontaliere. Astfel, părțile pot alege legea aplicabilă raporturilor de muncă. Însă, un astfel de acord al părților cu privire la legea aplicabilă nu poate priva angajatul de protecția pe care i-ar fi conferit-o legea care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă.

Transformarea relațiilor de muncă și a modului de organizare a acestora este benefică și poate crea pentru companii noi oportunități de accesare a forței de muncă disponibile în alte state. În același timp, companiile se pot folosi de circumstanțele create de pandemia Covid-19 pentru a dezvolta și implementa structuri avantajoase de muncă “de oriunde”. Aceste noi structuri atrag însă după sine și o serie de complexități de ordin juridic, precum și riscuri în cazul în care drepturile salariaților nu sunt acordate în mod corespunzător. Prin urmare, consultarea legislației române și a celei aplicabile în statul din care salariații își desfășoară activitatea este esențială, pentru a putea stabili în mod corect obligațiile angajatorului și ale angajatului.