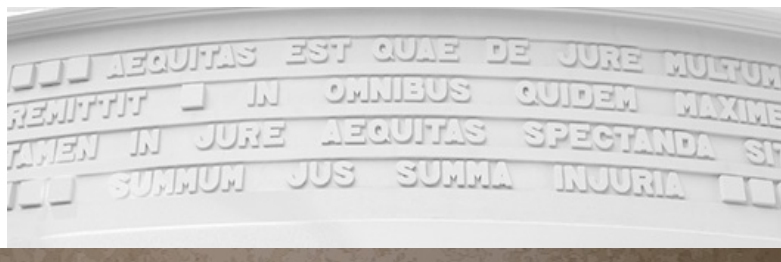




April/aprilie 2018

Newsletter



The New Teleworking Rules

The Romanian Parliament recently adopted the teleworking law to in order to align the national labor legislation to the EU legislation and to ensure a framework for an ongoing practice in the field of employment. The law was published in the Official Gazette no. 296/02.04.2018.

Teleworking implies that the employee perform its specific duties in a place other than the one organized by the employer, at least *one day per month*, using information technology and communications. Teleworking can be implemented in all industries, but only in the fields of activity in which it is possible for the employee to perform its *specific duties using information technology and communications*.

The employee cannot be forced to perform its specific duties by teleworking. The employer is entitled to verify the employee's tele - activity.

The individual employment agreement must contain several specific clauses for teleworking, including:

- the period and places of teleworking;
- the period and modalities in which the employer can verify the employees activity;
- the measures implemented by the employer to assure that the tele-employee does not remain isolated from other employees.

Due to the complexity of the individual employment agreement and the specific parties' responsibilities to be provided herein, it is advisable to have a detailed drafting of all rights and obligations of the parties.

Furthermore, there will be an analysis of the incidence of this type of contract in practice and the solutions of the courts of law to propose the most appropriate measures for the implementation of teleworking.

Noile reguli referitoare la telemuncă

Parlamentul României a adoptat recent legea privind reglementarea activității de telemuncă pentru a alinia legislația națională în domeniul muncii la legislația UE și pentru a asigura un cadru pentru o practică continuă în domeniul ocupării forței de muncă. Legea a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 296/02.04.2018.

Telemunca implică faptul că angajatul își îndeplinește sarcinile specifice într-un alt loc decât cel organizat de angajator, cel puțin *o zi pe lună*, folosind tehnologia informației și mijloacele de comunicații. Telemunca poate fi implementată în toate industriile, dar numai în domeniile în care angajatul poate să-și îndeplinească *sarcinile specifice folosind tehnologia informației și comunicațiile*.

Angajatul nu poate fi forțat să își îndeplinească sarcinile specifice prin telemuncă. Angajatorul este îndreptățit să verifice activitatea de telemuncă a angajatului.

Contractul individual de muncă trebuie să conțină mai multe clauze specifice pentru telemuncă, inclusiv:

- perioada și locurile de muncă la distanță;
- perioada și modalitățile în care angajatorul poate verifica activitatea angajaților;
- măsurile implementate de angajator pentru a se asigura că telesalariatul nu rămâne izolat de ceilalți angajați.

Datorită complexității contractului de muncă și a responsabilităților specifice ale părților, este recomandabil să se realizeze o redactare detaliată a tuturor drepturilor și obligațiilor părților.

Urmează să analizăm incidența acestui tip de contract în practică și soluțiile instanțelor de judecată pentru a propune cele mai adecvate măsuri în vederea implementării telemuncii.

Anca L. CARAIOLA-BUFTEA Andrei BUGA

Senior Partner

Managing Associate



Valeriu STOICA
Founding Partner

T: (+4021) 402.09.30
E: vstoica@stoica-asociatii.ro



Anca L. CARAIOLA-BUFTEA
Senior Partner

T: (+4021) 402.09.30
E: acaraiola@stoica-asociatii.ro



Andrei BUGA
Managing Associate

T: (+4021) 402.09.30
E: abuga@stoica-asociatii.ro



Anca Ștefania MANOLACHE
Senior Associate

T: (+4021) 402.09.30
E: amanolache@stoica-asociatii.ro

Conținutul acestui Newsletter are caracter strict informativ, nu reprezintă un mijloc de reclamă și nu poate fi interpretat drept o ofertă de a contracta anumite servicii juridice sau ca o opinie juridică. Dacă aveți orice sugestie/observație în legatură cu prezentul Newsletter, vă rugăm să o trimiteți pe adresa: newsletter@stoica-asociatii.ro.

Dacă doriți dezabonarea de la acest Newsletter, vă rugăm să accesați linkul următor: [Dezabonare Automată](#)

The content of this Newsletter is strictly for information purposes, does not constitute advertisement and cannot be construed as an offer for some legal services or as a legal opinion. In case you have any suggestion/observation regarding the present Newsletter, please send it to the address: newsletter@stoica-asociatii.ro.

In case you want to unsubscribe from this Newsletter, please access the following link: [Unsubscribe](#)

SCA STOICA & Asociații

T: (+4021) 402.09.30

F: (+4021) 402.09.31

E: sca@stoica-asociatii.ro

Opera Center II, 2 Dr. Nicolae Staicovici Street,
2nd floor, District 5, 050558 Bucharest,
© STOICA & Asociații 2018