



FEDERATIA SINDICATELOR DIN EDUCAȚIE

„SPIRU HARET”

Afiliată la Internaționala Educației

Nr. 562/09.11.2020

Către

ORGANIZAȚIILE AFILIATE
În atenția Doamnei/Domnului Președinte

Stimați Colegi,

Ca urmare a emiterii O.M.E.C. nr. 5972/08.11.2020 pentru suspendarea activităților care presupun prezența fizică a preșcolarilor și elevilor în unitățile de învățământ preuniversitar, a apărut din nou ideea încheierii de acte adiționale pentru personalul din învățământ, pentru modificarea felului și locului muncii.

Ne menținem punctul de vedere exprimat prin adresa nr. 289/29.04.2020, în sensul că nu trebuie încheiate acte adiționale la contractele individuale de muncă, raportat la prevederile legale aplicabile în materie și situația de fapt.

L. În primul rând, în ceea ce privește **telemunca**, subliniem faptul că prestarea activității în regim de telemuncă se realizează numai în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările ulterioare. Cităm din cuprinsul actului normativ:

„Art. 2. În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) telemuncă - forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor;

b) telesalariat - orice salariat care desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la lit. a).

Art. 5 alin. (2) În cazul activității de telemuncă, contractul individual de muncă conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, următoarele: a) precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă; b) perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator; c) locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți; d) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului; e) modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat; f) responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă în conformitate cu prevederile art. 7 și 8; g) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa, după caz; h) obligația angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația telesalariatului de a respecta aceste prevederi; i) măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat; j) condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă.

Art. 7. Angajatorul are următoarele obligații specifice privind securitatea și sănătatea în muncă a telesalariatului: **a) să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, părțile putând conveni printr-un acord scris inclusiv să fie utilizate cele proprii ale telesalariatului, cu specificarea condițiilor de utilizare; b) să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel; c) să asigure condiții pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru”.**

Deci, prestarea de către salariat a activității în forma telemuncă presupune o serie de obligații ale angajatorului – detaliate explicit în textul de lege – **obligații pe care unitățile de învățământ nu le pot îndeplini.**

Modificarea operată la art. 7 lit. a) prin O.U.G. nr. 192/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, precum și pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă – în sensul că se pot utiliza și echipamentele proprii ale telesalariatului – nu este de natură să creeze premisele pentru desfășurarea raporturilor de muncă ale personalului din învățământ în regim de telemuncă, deoarece sunt imposibil de respectat alte obligații impuse de lege în sarcina angajatorului (unității de învățământ) și clauze prevăzute expres a fi introduse în contractul individual de muncă [a se vedea, în acest sens, **art. 5 alin. (2) lit. d), f) și g) și art. 7 lit. b) și c)**].

În consecință, apreciem că unitățile de învățământ preuniversitar nu pot solicita cadrelor didactice consimțământul în vederea încheierii unor acte adiționale la contractele individuale de muncă pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă, nefiind întrunite condițiile Legii nr. 81/2018.

II. În ceea ce privește **munca la domiciliu**, aceasta își are consacrarea legislativă în dispozițiile art. 108-110 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, dintre care le evidențiem pe cele ale art. 109, potrivit cărora:

„Art. 109. Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3), următoarele:

- a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;
- b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- c) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.”

Din textul mai sus citat, rezultă că, dacă am accepta ideea muncii desfășurate la domiciliu, ar fi nevoie de încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă, act care se supune rigorilor legislației în vigoare:

1. încheiere în formă scrisă, cu acordul ambelor părți și **semnarea** de către acestea – aceasta este o procedură nerealistă în acest contextul stării de alertă care a determinat suspendarea cursurilor;

2. înregistrare în Revisal cu **cel puțin o zi anterior modificării** [în conformitate cu prevederile art. 3 alin. (2) lit. e) și art. 4 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind Registrul general de evidență a salariaților]; nu se pune problema retroactivității actelor adiționale.

De remarcat că, potrivit **art. 17 alin. (5) din Codul muncii**, orice modificare a unuia dintre elementele contractului individual de muncă (inclusiv, felul muncii, locul muncii, salariul etc.) în timpul executării acestuia impune încheierea unui act adițional la contract, **anterior producerii modificării**, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Ori, activitățile față în față cu elevii au fost suspendate luni, 9 noiembrie 2020, efect al O.M.E.C. nr. 5972/08.11.2020 (emis duminică) – neexistând timpul fizic necesar pentru încheierea de acte adiționale cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

În consecință, și sub aceste aspecte, raportat și la condițiile epidemiologice actuale, nu se pune problema modificării contractelor individuale de muncă ale salariaților unităților de învățământ.

III. Apreciem că modificările operate prin O.M.E.C. nr. 4247/13.05.2020 pentru modificarea și completarea Metodologiei de evaluare anuală a activității personalului didactic și didactic auxiliar, aprobată prin Ordinul ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului nr. 6.143/2011 la nivelul fișei-cadru a postului cadrului didactic din învățământul preuniversitar sunt suficiente pentru desfășurarea activității în sistem online, fără a încărcă activitatea unităților de învățământ.

IV. În fine, trebuie remarcat și faptul că Ministerul Educației și Cercetării – în calitate de organ al administrației publice centrale care coordonează și controlează sistemul național de învățământ și care trebuie să stabilească modalitatea de desfășurare a activității la nivelul unităților de învățământ, sub toate aspectele – **nu a emis niciun act administrativ cu caracter normativ prin care să dispună încheierea de acte adiționale la contractele individuale de muncă.**

Dacă Ministerul Educației ar fi intenționat să fie încheiate sute de mii de acte adiționale la contractele individuale de muncă, ar fi reglementat expres acest lucru prin O.M.E.C. nr. 5972/08.11.2020.

Pentru toate aceste considerente, apreciem ca **inoportună și lipsită de suport modificarea contractelor individuale de muncă ale salariaților din învățământ, în actualul context epidemiologic.**

Dacă însă, se insistă pe încheierea unor acte adiționale la contractele individuale de muncă ale salariaților, apreciem că acestea pot viza exclusiv **locul muncii** (capitolul D din contract), iar nu **felul muncii** (capitolul E) sau **obligățiile salariatului** (capitolul M pct. 2) – anexăm în acest sens un model de act adițional.

Cu deosebită stimă,

PREȘEDINTE
Marius Ovidiu NISTOR



ACT ADIȚIONAL

la contractul individual de muncă încheiat și înregistrat sub nr. ... /
în registrul general de evidență a salariaților

Încheiat astăzi,, între:

Angajator – persoana juridică/
....., cu sediul în

....., cod fiscal, telefon, reprezentată legal
prin....., în calitate de,
și

salariatul/salariața – domnul/doamna,
domiciliat(ă) în localitatea, str.
..... nr., bl., sc., ap....., județul/sectorul
....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului
seria nr., eliberat(ă) de la data de, CNP
....., autorizație de muncă / permis de ședere în scop de muncă seria
..... nr. din data,

În temeiul art. 17 alin. (5), coroborat cu art. 41 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul
muncii, republicată, părțile HOTĂRĂȘC modificarea contractului individual de muncă astfel:

1. La Capitolul D, Locul de muncă, pct. 1 se modifică și va avea următorul cuprins:

„1. Activitatea se desfășoară la _____ (se trece în clar
domiciliul salariatului)”.
.....

Modificarea prevăzută la pct. 1 este valabilă pe perioada suspendării activităților care
presupun prezența fizică în unitate a beneficiarilor primari ai educației.

Prezentul act adițional a fost încheiat în 2 exemplare originale, câte un exemplar
pentru fiecare parte, urmând să își producă efectele începând cu data de

Angajator,
.....

Reprezentant legal,
.....

Salariat

Semnătura

Data