



- ✓ Facilitățile pentru suma de 200 lei se acordă și salariaților din domeniul IT?
- ✓ Modalitatea de stabilire a salariilor nete
- ✓ Indemnizația de detașare transnațională. Modalitatea de stabilire a plafonului zilnic neimpozabil

Revista Română de **Legislația Muncii** **Salarizare și ReviSal**



RENTROP & STRATON
Informații specializate

Nr. 52, martie 2024

Revista Română de **Legislația Muncii, Salarizare și ReviSal**

Coordonator colectiv autori:
consilier juridic Gabriela Diță

Redactor-șef:
consilier juridic Gabriela Diță

Autori:
consilier juridic Rodica Măntescu,
prof. univ. dr. Raluca Dimitriu,
Mihai Bălescu, Andreea Peștișan,
av. Marcel Vasile,
consilier juridic Ana Bontea,
av. Alexei Delimart,
lector univ. dr. Radu Pătru

Manager proiect:
Alexandra Dumitrache
Manager Centru de Profit:
Georgiana Bălașa

Director Creație-Producție:
Cristina Straton
DTP: Mirela Vasilescu
Corectură: Anca Totoescu

Fotografii: Freepik

Redacția: Bdul Națiunile Unite
nr. 4, sector 5, București;
Telefon: 021.317.25.87,
E-mail: info@rs.ro;
Internet: www.rs.ro

Correspondență:
Ghișeu ext. 3 – O.P. 39, sector 3,
București

Publicație editată de:
RENTROP & STRATON
Senior Editor: George Straton
Director General: Octavian Breban

© 2024 – RENTROP & STRATON
ISSN 2668-7283
ISSN-L 2668-7283

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din această lucrare nu poate fi reprodusă, arhivată sau transmisă sub nicio formă și prin niciun fel de mijloace, mecanice sau electronice, fotocopiere, înregistrare audio sau video, fără permisiunea în scris din partea editorului. Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pierdere provocată vreunei persoane fizice sau juridice care acționează sau se abține de la acțiuni ca urmare a citirii materialelor publicate în această lucrare.

În această ediție:

Editorial

Aveți dreptul să îi cereți unui candidat la angajare
certificatul de cazier judiciar? 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Informațiile dintr-un certificat medical sunt date cu caracter
personal 6
Facilitățile pentru suma de 200 lei se acordă și salariaților
din domeniul IT? 8
Care este baza de calcul pentru un concediu de risc maternal,
dacă salariața are venituri suprapuse la doi angajatori? 10
Societate în domeniul IT înființată în 2024. Salariații
beneficiază de facilități? 11
Modalitatea de stabilire a salariilor nete 12
Zilierul părăsește locul activității înainte de terminarea
programului de 8 ore/zi. Cum va fi plătit? 14
Salariații reintegrați absentează nemotivat.
Cum trebuie să procedeze firma? 14
Legea 360 din 2023. Cumulul pensiei cu salariul 15
Indemnizația de detașare transnațională. Modalitatea
de stabilire a plafonului zilnic neimpozabil 16
Salariații detașați transnațional
are dreptul la tichete de masă? 17
În cazul transferului întreprinderii, contractele de muncă ale
salariaților se transferă de drept 18
Tichetele de masă intră în venitul brut salarial?
Se calculează CASS pentru ele? 18

Instanța a decis

Se poate institui o poprire pe tichetele de masă?
Deciziile instanțelor de judecată sunt contradictorii 19

Articole de specialitate

Ce riscă firmele care nu majorează salariile minime ale
angajaților, așa cum le obligă art. 164 din Codul muncii? 20
Un salariat pleacă din firmă.
Sunteți obligat să îi plătiți salarii compensatorii? 21
Cea mai blândă sancțiune disciplinară.
De ce salariații ar trebui să nu o ignore 22

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Studiu: Munca de acasă, între beneficii pentru sănătate
și obiceiuri nesănătoase 23

Aveți dreptul să îi cereți unui candidat la angajare certificatul de cazier judiciar?

de Gabriela Diță



S-a ivit un post liber în firma dvs., ați dat un anunț de recrutare, candidații au început să-și trimită CV-urile. Vreți însă să vă asigurați că persoana pe care urmează să o selectați este una onestă, ca să diminueați astfel riscul unor bătăi de cap ulterioare, ca urmare vă gândiți să le cereți respectivilor candidați cazierul judiciar (istoricul antecedentelor lor penale).

Cazierul se eliberează rapid și fără costuri de către autorități, deci obținerea lui n-ar fi o problemă pentru candidați. Dar întrebarea este: aveți dreptul să le cereți să prezinte acest document?

Evident, nu doriți să primiți în colectivul dvs. un (fost) infractor – un condamnat penal pentru furt, de exemplu – pentru că nu aveți nicio garanție că infracțiunea în cauză nu se va repeta, de data aceasta cu dvs. pe post de victimă. Și cea mai la îndemână metodă de a face o verificare în acest sens este să le cereți candidaților cazierul judiciar.

Doar că legea nu vă lasă să faceți acest lucru sau, mai exact, nu întotdeauna. Se consideră că datele din cazierul judiciar sunt date personale care intră sub protecția GDPR, în consecință solicitarea lor este permisă doar în cazul câtorva funcții/joburi mai sensibile, prevăzute în acte normative speciale: avocat, consilier juridic, gestionar, agent de pază, bodyguard, funcționar public, medic, stomatolog, farmacist.

Dacă viitorul angajat nu urmează să ocupe vreuna dintre aceste funcții, nu puteți să îi solicitați certificatul de cazier judiciar. Dacă totuși i-l solicitați, vă faceți vinovat de „prelucrarea inutilă a unor date personale sensibile” (așa cum sunt antecedentele penale) și riscați amenzi prevăzute de GDPR.

O precizare importantă: dacă aflați ulterior, după angajare, că salariatul are niște infracțiuni la activ, acest fapt nu are nicio relevanță. Chiar dacă vă deranjează trecutul lui, nu puteți lua nicio măsură și, mai ales, nu-l puteți concedia. Nu aveți nicio bază legală.

Art. 61 din Codul muncii spune clar care sunt situațiile în care puteți dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, anume: necorespondență profesională, inaptitudine fizică/psihică, arest pentru mai mult de 30 de zile sau abateri disciplinare grave. Or un trecut dubios nu se încadrează la niciuna dintre aceste prevederi.

Noutăți legislative

Continuarea activității până la 70 de ani

În aplicarea prevederilor Legii pensiilor nr. 360/2023 au fost adoptate Normele de aplicare a acesteia. Normele detaliază în art. 19 modalitatea de exercitare a dreptului de a continua activitatea în temeiul aceluiași contract de muncă, precum și faptul că în această ipoteză salariul nu se poate cumula cu pensia. Dacă, în proiect, acest text era mai neclar, lăsând impresia că pensionarii nu ar mai putea avea noi contracte de muncă până la împlinirea vârstei de 70 de ani, acum este limpede: pensia se poate cumula cu salariul, dar trebuie ca pensionarul să încheie un nou contract de muncă și nu să îl continue pe cel inițial.

Astfel, potrivit art. 19 din Norme, persoanele asigurate în sistemul public de pensii care îndeplinesc condițiile de înscriere la pensie pentru limită de vârstă, respectiv vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare contributiv prevăzute în Anexa nr. 5 la lege, începând cu data intrării în vigoare a legii, pot opta pentru acordarea pensiei pentru limită de vârstă sau continuarea activității în baza aceluiași contract individual de muncă/raport de serviciu, până la împlinirea vârstei de 70 de ani.

Nu beneficiază de posibilitatea de continuare a activității până la 70 de ani, în temeiul aceluiași contract de muncă:

a) persoanelor care au îndeplinit condițiile de vârstă standard de pensionare și stagiul minim de cotizare/stagiul minim de cotizare contributiv anterior datei de 1 ianuarie 2024;

b) persoanelor care s-au pensionat anterior datei de 1 ianuarie 2024;

c) persoanelor care se vor pensiona ulterior datei de 1 ianuarie 2024, cu reducerea vârstei standard de pensionare, conform legii;

d) persoanelor care ulterior înscrierii la pensie pentru limită de vârstă, la vârsta standard de pensionare, continuă activitatea în baza unui alt contract individual de muncă/raport de serviciu.

Ca urmare a acestor dispoziții, în cuprinsul dosarului de pensionare s-a introdus un nou document necesar, anume adeverința eliberată de

angajator/angajatori din care să rezulte că nu a optat pentru continuarea activității până la împlinirea vârstei de 70 ani, prevăzută la art. 61 alin. (1) lit. p) din Normele de aplicare a Legii nr. 360/2023. Dosarul de pensie nu este admis dacă persoana nu probează prin această adeverință că nu își continuă activitatea. Dar după încetarea activității și punerea în plată a pensiei, nimic nu îl împiedică pe pensionar să se angajeze din nou, cumulând pensia cu salariul.

(Hotărârea Guvernului nr. 181 din 28 februarie 2024 pentru aprobarea normelor de aplicare a Legii pensiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 171 din 1 martie 2024)

Angajarea străinilor

Legea nr. 28/2024 a transpus în dreptul românesc Directiva (UE) 2021/1883 *privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate și de abrogare a Directivei 2009/50/CE a Consiliului*.

Legea a modificat dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României, în sensul simplificării procedurii de angajare a străinilor înalt calificați.

Noua lege definește lucrătorul înalt calificat ca fiind străinul încadrat în muncă pe teritoriul României pe un loc de muncă înalt calificat, care deține calificări profesionale superioare. El trebuie angajat cu contract individual de muncă, pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin șase luni, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare (față de termenul de minim 1 an, prevăzut anterior).

Calificările profesionale superioare sunt acele calificări atestate prin prezentarea unor:

a) calificări dobândite în cadrul învățământului superior. Calificare dobândită în învățământul superior este orice diplomă, certificat sau alt titlu oficial de calificare eliberat de către o autoritate competentă prin care se atestă absolvirea învățământului superior sau a unui ciclu de învățământ terțiar echivalent, și anume o serie de cursuri fur-

Care este baza de calcul pentru un concediu de risc maternal, dacă salariată are venituri suprapuse la doi angajatori?

La data de 21.08.2023, societatea X angajează o salariată care era angajată și în cadrul altei companii (Y). La data de 31.12.2023, încetează contractul de muncă dintre societatea Y și salariată, rămânând activă doar cu contractul de muncă încheiat la data de 21.08.2023 cu societatea X. Astfel, până la data de 01.01.2024 salariată a avut două contracte de muncă în paralel. La data de 26.01.2024, salariată intră în concediu de risc maternal. Ce venituri se iau în calcul la stabilirea cuantumului indemnizației de risc maternal?

Soluția specialistului:

Conform art. 10 alin. (1) din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, pentru persoanele prevăzute la art. 1 alin. (1) lit. A și B, baza de calcul al indemnizațiilor prevăzute la art. 2 se determină ca medie a veniturilor brute lunare din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de cotizare, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar, pe baza cărora se calculează contribuția asiguratorie pentru muncă.

Normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate prevăd la art. 58:

Art. 58. – (1) Pentru persoana asigurată care se află în două sau mai multe situații prevăzute la art. 1 alin. (1) lit. A din O.U.G. nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, și care desfășoară activitatea la mai mulți angajatori, la fiecare fiind asigurată, indemnizațiile se calculează și se plătesc, după caz, de fiecare an-

gajator la care este îndeplinit stagiul minim de asigurare de 6 luni, precum și pentru situațiile prevăzute la art. 9 și 31 din O.U.G. nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare. Baza de calcul pentru fiecare indemnizație o constituie numai venitul obținut pe fiecare loc de realizare. În aceste cazuri, primele două exemplare originale ale certificatului de concediu medical se prezintă spre calcul angajatorului la care asiguratul are venitul cel mai mare, iar la celălalt/ceilalți angajator/angajatori se prezintă cele două exemplare în copii certificate de către medicul care a eliberat certificatul.

(4) Pentru situațiile în care persoanele prevăzute la alin. (1) încheie un contract individual de muncă cu un nou angajator începând cu ziua următoare încetării altui contract, pe lângă alte contracte individuale de muncă aflate în derulare, în cazul în care intervine un certificat de concediu medical, beneficiază de indemnizație de asigurări sociale de sănătate de la noul angajator numai dacă îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 31 din O.U.G. nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Baza de calcul al indemnizației se constituie numai din veniturile realizate la noul angajator.

Astfel, baza de calcul se constituie din veniturile realizate în ultimele 6 luni anterioare lunii în care se acordă concediu medical luând în calcul și veniturile realizate la angajatorul/angajatorii anteriori, dacă salariatul, la data acordării concediului medical, lucrează la un singur angajator.

În situația expusă, înțelegem că salariatul lucrează doar la dvs., așa încât trebuie să luați în calcul veniturile realizate în ultimele 6 luni inclusiv la alți angajatori.

În ceea ce privește veniturile suprapuse, menționăm că nu există nicio prevedere legală referitoare la suprapunerea veniturilor în cazul în care contractele individuale de muncă au încetat.

Aplicând reglementarea de mai sus conform căreia se iau în calcul veniturile din ultimele 6 luni asupra cărora s-a calculat CAM, nu putem decât să tragem concluzia că se iau în calcul toate veniturile din această perioadă, inclusiv cele suprapuse, întrucât legea nu distinge în acest sens.

Într-o corespondență purtată cu Casa de Sănătate București ni s-a răspuns că nu se iau în calcul veniturile suprapuse în situația în care salariatul, pe lângă veniturile de la angajatorul curent, a obținut venituri și la alt angajator cu care contractul individual de muncă a încetat.

Era vorba de situația următoare: salariatul lucrează la A și B, contractul individual de muncă cu B încetează. Într-o lună din cele 6, salariatul a obținut venituri atât la A cât și la B și beneficiază de concediu medical la A. Răspunsul Casei de Sănătate a fost că A va lua în calcul doar veniturile realizate la el pentru perioada suprapunerii. Nu ni s-a indicat și nu am identificat o bază legală pentru această opinie, întrucât nu există.

În situația în care alegeți să evitați respingerea cererii de restituire a indemnizației medicale, vă recomandăm să procedați astfel: în perioada iulie – 20 august, veți lua în calcul veniturile realizate la angajatorul Y, iar pentru perioada 21 august – 31 decembrie, doar veniturile realizate la angajatorul X.

Această soluție este în concordanță cu opinia Casei de Sănătate, dar nu are niciun fundament legal, întrucât nicio prevedere legală nu reglementează aceste aspecte.

Societate în domeniul IT înființată în 2024. Salariații beneficiază de facilități?

O societate comercială înființată în ianuarie 2024, cod CAEN 6201, care are un angajat începând cu 1 februarie 2024, va putea beneficia de scutire impozit pe venit din salarii?

Soluția specialistului:

Conform Ordinului ministrului cercetării, inovării și digitalizării, al ministrului educației, al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului finanțelor nr. 20.463/3.964/967/1.415/2023 privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator:

Art. 1. – (1) Angajații operatorilor economici care își desfășoară activitatea pe teritoriul României în conformitate cu legislația în vigoare, al căror obiect de activitate include crearea de pro-

grame pentru calculator (cod CAEN 5821, 5829, 6201, 6202, 6209), beneficiază de scutirea de la plata impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor, prevăzută la art. 60 pct. 2 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

a) posturile pe care sunt angajați corespund celor din lista care cuprinde ocupațiile și activitățile prevăzute la secțiunile 1 și 2 din anexă; Programator ajutor este prevăzut la poziția 9 din anexă;

b) postul face parte dintr-un compartiment care are ca obiect de activitate cel puțin unul dintre următoarele domenii, evidențiat în organigrama

angajator (vom explica imediat) și atunci situația se schimbă.

Concret, firma traversează o situație mai proastă, angajatorul are nevoie să disponibilizeze oameni, dar nu vrea să parcurgă toată procedura complexă a concedierii (mai ales dacă e vorba despre o concediere colectivă). Și atunci **îi stimulează pe salariați să își dea demisia**, oferindu-le aceste plăți compensatorii – propunere pe care aceștia o pot accepta sau nu. E o variantă.

În concluzie, dvs., ca angajator, nu aveți nicio obligație de plată a unor salarii compensatorii la plecarea unui salariat din firmă, decât dacă v-ați asumat benevol această obligație la semnarea contractului de muncă (individual sau colectiv) cu sa-

lariatul. Asta nu înseamnă însă că nu puteți plăti asemenea salarii, dacă doriți.

Singura obligație de plată pe care o aveți către un salariat care pleacă din firmă, indiferent de circumstanțe, obligație prevăzută la art. 146 alin. (3) din Codul muncii, este cea referitoare la **compensarea în bani a zilelor de concediu rămase neefectuate, precum și perioada de preaviz cu prestarea activității sau cu scutirea salariatului de a se mai prezenta la locul de muncă**.

Și mai există, desigur, și obligația prevăzută de o eventuală clauză de neconcurență (anume plata unei indemnizații după încetarea contractului, pentru ca salariatul să nu lucreze la o firmă concurentă), dar aici deja vorbim despre un caz particular.

Cea mai blândă sancțiune disciplinară. De ce salariații ar trebui să nu o ignore

Un salariat comite o abatere disciplinară minoră, să zicem că își ia foarte des pauze de țigară, ceea ce, evident, îi diminuează timpul efectiv de muncă. Nu vreți să luați o măsură foarte dură, cum ar fi reducerea salariului pe o lună cu 10% (deși Codul muncii vă permite), dar nici nu vreți să lăsați acest comportament nepedepsit și să creați astfel frustrări în rândul celorlalți salariați care sunt nefumători. Și-atunci soluția cea mai potrivită este avertismentul scris.

E-adevărat, avertismentul nu are un efect concret, pe care salariatul să-l simtă din plin, așa cum au alte sancțiuni disciplinare (reducerea salariului, retrogradarea din funcție sau concedierea).

Din acest motiv, mulți salariați consideră că pot să ignore avertismentul, privindu-l mai mult ca pe o nemulțumire de moment a angajatorului, de care acesta va și uita în câteva zile. Ceea ce nu este deloc adevărat.

În primul rând, avertismentul **este scris**, deci nu constituie o simplă atenționare verbală. Apoi, acordarea lui trebuie să parcurgă întreaga procedură prevăzută la răspunderea disciplinară și să aibă la bază o decizie de sancționare care să cuprindă în mod obligatoriu, sub sancțiunea nulității absolute:

- descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- temeiul de drept în baza căruia se aplică sancțiunea disciplinară;
- termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Avertismentul scris presupune, așadar, o muncă serioasă pentru angajator, se întocmesc hârtii care

rămân la dosarul salariatului, comunicarea deciziei de sancționare trebuie să urmeze anumite reguli, la fel și contestarea acesteia, toată treaba nu e deloc doar o formalitate.

Salariații trebuie să ia deci foarte în serios un avertisment scris și mai ales să verifice cu atenție prevederile regulamentului intern al firmei (pe care, de altfel, l-au și semnat). Pot avea surpriza să descopere acolo că la 3 avertismente scrise pot fi retrogradați din funcție sau chiar concediați, deși, din punctul lor de vedere, n-au făcut nimic grav: au mai întârziat la program, au mai folosit uneori calculatorul de serviciu pentru proiecte personale, au plecat o dată sau de două ori din firmă fără învoire etc.

Important!

Avertismentul scris e singura sancțiune disciplinară care poate fi aplicată fără efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, deci lucrurile sunt mai simple pentru angajator. Un avertisment se poate aplica pe loc, fără discuții și fără alte explicații, doar cele menționate în decizia de sancționare.



Dar, atenție! Un avertisment scris este, până la urmă, exact ceea ce îi spune și numele – un avertisment. Dacă salariatul nu reacționează la 1-2 avertismente, angajatorul poate trece fără probleme la sancțiuni mai dure. Dacă nu face acest lucru și doar aplică avertismente, unul după altul, acest comportament ridică semne de întrebare asupra motivațiilor reale care stau în spatele lui și, de ce nu, poate fi interpretat ca hărțuire.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Studiu: Munca de acasă, între beneficii pentru sănătate și obiceiuri nesănătoase

Munca la domiciliu permite angajaților să mănânce mai sănătos și să se simtă mai puțin stresați, dar sunt mai predispuși, de asemenea, să mănânce, să bea și să fumeze mai mult, potrivit unei analize a 1.930 de lucrări academice despre munca la domiciliu.

Este mai puțin probabil ca salariații care lucrează de acasă să își ia concediu medical, aceștia au tendința să lucreze mai multe ore, să lu-

creze seara și la sfârșit de săptămână. De aceea, tind să mănânce mai multe gustări, să bea și să fumeze mai mult și să ia în greutate, mai arată studiul.

Analiza, finanțată de Institutul Național pentru Cercetare în Sănătate și Îngrijire, Unitatea de Cercetare pentru Protecția Sănătății în Pregătirea și Răspunsul în Situații de Urgență (NIHR HPRU) – un parteneriat între Agenția de Securitate a Sănătății din Marea Britanie, King's College Lon-

don și Universitatea din East Anglia – a luat în considerare 1.930 de lucrări academice despre munca la domiciliu, telemunca, munca la distanță și alte tipuri de muncă hibridă, într-un efort de a colecta cercetările adesea contradictorii cu scopul de a examina experiența muncii la domiciliu și a crea recomandări pentru viitorul muncii de acasă.

Analiza, publicată în *Journal of Occupational Health*, a identificat trei teme: mediul de lucru de acasă, efectul asupra vieții și carierei lucrătorilor și efectul asupra sănătății acestora. Mediul de lucru depinde de cât spațiu este acasă, de echipamentele pe care le au la dispoziție și de cât de mult control au lucrătorii asupra zilei lor.

În general, oamenii s-au simțit mai productivi lucrând de acasă. Angajaților cu venituri mai mari le place adesea mai mult să lucreze de acasă, dar cei cu mai multe responsabilități acasă, cum ar fi îngrijirea copiilor sau treburile casnice – adesea femeile și cei care trăiesc singuri – au tendința de a fi mai stresați.

Lucrătorii mai tineri și femeile au beneficiat cel mai mult de o alimentație mai sănătoasă.

Unul dintre studiile analizate a constatat că 46,9% dintre angajații care lucrează de acasă s-au îngrășat, iar un altul a stabilit cifra la 41%. Majoritatea lucrărilor analizate au arătat că angajații la domiciliu erau mai sedentari.

Profesorul Neil Greenberg, psihiatru la King's College din Londra și unul dintre autori, a spus că

studiul a arătat că angajații și angajatorii trebuie să înceapă să ia în considerare munca la domiciliu cu aceeași seriozitate ca și munca de la birou. „În vremurile vechi ale muncii de birou, oamenii și-au dat seama că, dacă îi puneai pe toți în aceeași cameră fără izolare fonică, totul era neplăcut și nu aveai o forță de muncă foarte productivă. Acum, că am trecut la o cultură a muncii la domiciliu, este logic ca organizațiile și guvernul să se asigure că oamenii care lucrează la domiciliu o fac într-un mod cât mai eficient posibil”, a spus profesorul, transmite The Guardian. „Managerii trebuiau să se gândească la găsirea unor modalități de a-și sprijini lucrătorii la domiciliu și de a ajuta la crearea mediului de lucru”, a mai adăugat acesta.

Refuzul opțiunii de a permite lucrătorilor să lucreze de acasă va determina angajații talentați să își găsească alte locuri de muncă și va face companiile mai puțin flexibile în cazul unor crize viitoare, cum ar fi o altă urgență de sănătate, greve sau condiții meteorologice severe care împiedică oamenii să ajungă la locul de muncă.

Ca urmare a analizării unei cantități imense a dovezilor din ultimii ani, studiul arată că există modalități de a face ca abordarea de lucru de acasă să funcționeze foarte bine atât pentru companii, cât și pentru angajați.

Recomandările pentru viitorul muncii de acasă au în prim plan nevoia de formare atât pentru angajați – cum să amenajeze un birou ergonomic la domiciliu și consecințele legate de sănătate, cum să stabilească granițele între muncă și viața de acasă, instruire relevantă în software și sisteme de lucru, cum să mențină un stil de viață sănătos în timp ce lucrează de acasă –, cât și nevoia de instruire a managerilor – instruire specializată pentru personalul de conducere care lucrează de acasă și instruire privind conștientizarea provocărilor muncii de acasă.

Recomandările practice includ luarea în considerare a compensației financiare pentru personal, asigurarea furnizării de echipamente adecvate, asigurarea că progresul în carieră nu este afectat de munca de acasă, comunicarea bună, oportunități sociale și aranjamente de lucru optimizate pentru a crește bunăstarea.

