



Către

Filialele Teritoriale ale Ordinului Arhitecților din România

Ref: Măsurile dispuse de angajatori pentru arhitecții stagiați

Stimați colegi,

Având în vedere Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, emis de Președintele României în data de 16.03.2020 publicat în Monitorul Oficial Partea I nr. 212/16.03.2020, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a publicat o serie de recomandări care pot fi aplicate în scopul asigurării securității și sănătății angajaților, dar și pentru sprijinirea angajatorilor în derularea activităților curente.

În mod corespunzător, aplicarea acestor măsuri are impact și asupra exercitării profesiei de arhitect în perioada celor 2 ani de stagiu, ca perioadă de tranziție între formarea academică a arhitectului și practica sa independentă și responsabilă:

1. Telemunca

Modalitatea de desfășurare a activității de către angajați în regim de telemuncă este stabilită în legislația națională prin Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă.

Prin această formă de organizare a muncii, telesalariatul (orice angajat care desfășoară activitatea în regim de telemuncă) prestează activitățile specifice funcției deținute în cadrul locului de muncă organizat de angajator, de la distanță, folosind tehnologia informației și comunicațiilor, în baza unui contract individual de muncă, sau a unui act adițional la acesta.

În cazul telemuncii, nu intervin modificări asupra perioadei stagiului, **iar salariul este în continuare plătit de către angajator**, în condițiile stabilite prin actul adițional la contractul de muncă semnat între arhitectul stagiar și îndrumătorul de stagiu.

2. Munca la domiciliu

Munca la domiciliu este reglementată în legislația națională de Codul muncii, prin art. 17 și art. 108. Munca de la domiciliul angajatului se stabilește prin contractul individual de muncă (prin indicarea expresă în acest sens a locului muncii) sau prin act adițional la contractul de muncă.



Principala diferență între munca la domiciliu și telemuncă este dată chiar de locul în care angajatul urmează să își desfășoare activitatea, în cazul telemuncii angajatul nefiind limitat la locul de domiciliu sau la reședința acestuia. De asemenea, în cazul contractului de muncă la domiciliu, **angajatul își va stabili după propria voință programul de lucru** în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu, spre deosebire de telemuncă.

Menționăm că și în cazul muncii la domiciliu, contractul individual de muncă semnat între arhitectul stagiar și îndrumătorul de stagiu se desfășoară în regim normal, salariul fiind plătit în continuare de către angajator. De asemenea, nu vor interveni modificări asupra perioadei de stagiu.

3. Reducerea normei de lucru și a salariului

Reducerea normei de lucru se poate realiza prin act adițional la contractul de muncă, de comun acord cu angajatul, fiind aplicabile prevederile art. 41 din Codul muncii.

Spre deosebire de cele două soluții prezentate anterior, pentru care legiuitorul a prevăzut derogări în cazul forței majore, reducerea normei de lucru și, în mod corespunzător, a salariului, se poate realiza **doar cu acordul angajatului**.

În cazul aplicării de către angajator a măsurii privind reducerea normei de lucru, durata stagiului crește prin multiplicare cu factorul corespunzător, potrivit art. 5, alin. (4) din Normele metodologice privind efectuarea stagiului pentru dobândirea dreptului de semnătură aprobate în Consiliul Național prin Hotărârea nr. 1274/11.06.2018:

ART.5. EFECTUAREA STAGIULUI

(4) Stagiul este o activitate cu normă întreagă, respectiv de 40 de ore pe săptămână. În cazul efectuării stagiului ca normă fracționată, conform legii, durata stagiului crește prin multiplicare cu factorul corespunzător.

4. Șomajul tehnic

Spre deosebire de telemuncă și munca la domiciliu care se stabilesc, de principiu, de comun acord cu angajatul, inițiativa șomajului tehnic aparține exclusiv angajatorului.

Această măsură este reglementată de art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii. Astfel, dispozițiile legale oferă posibilitatea angajatorului ca, în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității pentru motive economice, tehnologice, structurale sau altele asemenea, să suspende contractul individual de muncă al salariatului, fără încetarea raportului de muncă.



Pe durata suspendării contractului individual de muncă astfel dispusă, angajatul rămâne, în timpul programului de lucru, la dispoziția angajatorului, la domiciliu. Astfel, angajatorul are oricând posibilitatea de a dispune reînceperea activității, salariatul putând fi chemat la lucru când este solicitat în acest sens.

În această perioadă, angajații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o **indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază** corespunzător locului de muncă ocupat, menținându-se obligația de plată a contribuțiilor pentru asigurări sociale.

În situația aplicării de către angajator a măsurii privind șomajul tehnic, perioada de stagiul va fi suspendată, în mod corespunzător, cu perioada suspendării contractului de muncă dintre arhitectul stagiar și îndrumătorul de stagiul, urmând a fi recalculată din momentul încetării șomajului tehnic.

5. Concediul fără plată

Concediul fără plată este reglementat de art. 54 din Codul muncii și presupune suspendarea contractului individual de muncă prin acordul părților, **la cererea angajatului**. Angajatorul nu poate solicita suspendarea contractului individual de muncă prin concediu fără plată, inițiativa aparținând, de această dată, exclusiv angajatului.

Cu toate acestea, suspendarea contractului individual de muncă va interveni numai în situația în care și **angajatorul este de acord**, atât cu cererea formulată de către angajat, cât și cu durata pentru care se solicită suspendarea contractului.

Angajatorul nu va achita salariul pe întreaga perioadă în care salariatul se află în concediu fără plată, iar dacă perioada de suspendare a contractului individual de muncă depășește 3 luni, angajatul este scos din sistemul de asigurări de sănătate.

Concediul fără plată prezintă avantajul posibilității menținerii raporturilor de muncă, însă, perioada de stagiul va fi suspendată, în mod corespunzător, cu perioada suspendării contractului de muncă dintre arhitectul stagiar și îndrumătorul de stagiul, urmând a fi recalculată din momentul încetării șomajului tehnic.

Arh. Alexandru Găvozdea
Președinte

