

Moonlighting: Echilibrul dintre nevoile angajaților de a obține venituri suplimentare și provocările angajatorilor



Moonlighting-ul, practica de a avea un al doilea loc de munca pe lângă cel principal sau cumulul de funcții, s-a transformat într-un dans fermecător la lumina lunii. În ciuda faptului ca nu este un concept nou, ascensiunea gig economy și cautarea unor surse de venit alternative au propulsat cumulul de funcții într-o popularitate fara precedent.

Cu toate acestea, pe fondul promisiunilor de creștere și stabilitate financiară pentru angajați, navigarea prin complexitatea juridică a conceptului de moonlighting poate parea un labirint pentru angajatori. În acest articol, vom analiza conceptul de moonlighting, explorând nuanțele sale și oferind îndrumări pentru angajatori.

Peisaj ghidat de luna: Înțelegerea conceptului de moonlighting

De-a lungul timpului, oamenii au căutat întotdeauna surse suplimentare de venit. Cu toate acestea, era digitală și creșterea numărului de locuri de munca la distanță au făcut ca alegerea unui al doilea loc de munca, adaptat pe abilitățile și programul persoanelor, să fie mai ușor ca oricând.

Moonlighting nu este un concept universal. Acesta se prezintă sub diverse forme, fiecare cu propriile implicații, cum ar fi: (i) „moonlighting albastru” - atunci când cumulul de funcții reprezintă un efort suplimentar pentru angajat, (ii) „sfert de moonlighting” - atunci când al doilea loc de munca este cu timp parțial; (iii) ”jumătate de moonlighting” - atunci când angajatul are un loc de munca cu normă întreaga și se angajează într-un al doilea loc de munca timp parțial, care necesită jumătate din timpul sau liber și (iv) ”moonlighting întreg” - atunci când angajatul are două locuri de munca cu normă întreaga.

Provocarile lunii: Navigarea conceptului de moonlighting

Moonlighting poate prezenta numeroase beneficii pentru angajați, dar este important ca angajatorii să fie conștienți de provocările care pot apărea în situația în care angajații lor cumulează mai multe funcții:

1. Conflicte de interese: Angajatorii trebuie să fie atenți cu privire la potențialele conflicte de interese care pot apărea atunci când angajații cumulează mai multe funcții. Aceasta include situațiile în care angajații lucrează pentru concurenți sau își asumă roluri care le compromit capacitatea de a își îndeplini eficient sarcinile.

2. Încalcare privind proprietatea intelectuală, confidențialitatea și / sau GDPR: Moonlighting-ul crește șansele ca angajații să desfășoare activități care implică utilizarea sau divulgarea de informații confidențiale ale companiei sau informații protejate prin dreptul de proprietate intelectuală. Acest risc este sporit în cazul în care persoanele au două locuri de munca în cadrul aceluiași sector de activitate. În plus, în funcție de poziția angajatului în cadrul companiei și de informațiile la care are acces, există riscul ca angajații să divulge datele cu caracter personal ale altor angajați sau ale clienților, expunând

astfel compania la amenzi semnificative din perspectiva GDPR.

3. Utilizarea necorespunzătoare a resurselor companiei: Angajații pot utiliza echipamentele (cum ar fi laptopuri, programe informatice, software etc.) puse la dispoziție de o companie pentru a îndeplini sarcini pentru cealaltă companie.

4. Suprapunerea orelor de lucru: Una dintre principalele preocupări ale angajatorilor este riscul ca un angajat care cumulează mai multe funcții să îndeplinească sarcini pentru un angajator în timpul programului de lucru al celuiilalt angajator, în special dacă lucrează în telemunca. În astfel de cazuri, trebuie luate în considerare și alte riscuri, cum ar fi sănătatea și siguranța în munca a angajatului. De exemplu, în cazul unui accident de muncă, ar putea fi dificil de determinat care angajator este responsabil pentru cercetarea și înregistrarea accidentului, dacă este cazul.

5. Riscul de burnout : Cumulul de funcții poate declanșa epuizarea angajaților și, prin urmare, poate afecta performanța profesională a acestora.

6. Beneficiile acordate angajaților: Anumite beneficii (de exemplu, tichetele de masă) trebuie să fie acordate de angajator numai în cazul în care angajatul are funcția de bază la acesta. Prin urmare, este important pentru companii să știe dacă angajatul are sau nu un alt loc de muncă, respectiv unde are angajatul funcția de bază.

Stelele care ghidează: Strategii pentru angajatori

Legislația română garantează în mod expres dreptul angajatului de a cumula funcții, cu condiția ca acesta să se asigure că programul său de lucru nu se suprapune. Cu toate acestea, legea nu include nicio sancțiune expresă care poate fi aplicată angajatului în cazul în care încalca această obligație.

În acest context, având în vedere că angajatorul nu poate interzice cumulul de funcții, acesta ar trebui să ia măsuri proactive pentru a se asigura că angajații înțeleg ce este permis și ce nu este permis în timpul cumulului de funcții și pentru a aborda orice potențiale probleme juridice care pot apărea.

1. Includerea obligațiilor relevante în contractul de muncă

1.1. Pentru a se asigura că angajatul nu încalca nicio obligație în timpul cumulului de funcții, ar fi recomandabil să se includă clauze relevante în documentele de muncă, precum:

1.1.1. clauze privind proprietatea intelectuală, confidențialitatea și fidelitatea pentru a se asigura că angajatul nu divulga informații confidențiale sau informații protejate prin drepturile de proprietate intelectuală cu cel de-al doilea angajator;

1.1.2. clauze privind bunurile sau echipamentele societății (de exemplu, echipamente și/sau software);

1.1.3. obligația salariatului de a se asigura că programul de lucru nu se suprapune.

1.2. În plus, la începutul relației de muncă, angajatul poate semna o declarație privind conflictul de interese prin care angajatul declară dacă este asociat, administrator sau angajat al unui concurent și prin care se angajează să informeze angajatorul în cazul în care apare un potențial conflict de interese.

2. Formarea profesională a managerilor și a departamentului de resurse umane

Angajatorii ar trebui să își instruiască managerii și departamentul de resurse umane pentru a se asigura că sunt bine pregătiți să informeze angajații cu privire la ce este și ce nu este permis în timpul cumulului de funcții.

3. Elaborarea unei politici privind cumulul de funcții

O politica privind cumulul de funcții ar fi un instrument util pentru a stabili un cadru în care salariatul poate presta munca pentru mai mulți angajatori (de exemplu, oferind instrucțiuni clare angajaților pentru a evita suprapunerea programelor de lucru) și care să includă în mod clar drepturile și obligațiile angajatorului și ale angajatului.

Concluzie

Conceptul de moonlight nu este doar o tendință; este aici pentru a rămâne. În loc să se opună, angajatorii ar trebui să fie acceptive nuanțelor și să se concentreze pe asigurarea unui cadru adecvat. Aceasta abordare proactivă nu numai că reduce riscurile juridice, dar servește și ca un catalizator pentru promovarea creșterii și prosperității organizaționale în peisajul dinamic al mediilor de lucru contemporane.