



**Către publicația Libertatea,**

**În atenția Domnului Dorin Chioțea, redactor șef al publicației Libertatea**

**Și a Domnului Daniel Dancea, jurnalist al publicației Libertatea**

Stimați domni, prin prezenta vă aducem la cunoștință dreptul nostru la replică referitor la articolul „*Cum a impus firma Atos revenirea la biroul din Timișoara. Frământările apărute în sânul gigantului IT cu patru luni înainte de sinuciderea unei angajate*”, publicat în data de 9 octombrie 2024, sub semnătura Dl. Daniel Dancea, în ziarul Libertatea.

Având în vedere că nu a fost cerută o poziție oficială a companiei Atos, așa cum ar fi fost firesc înainte de publicarea articolului, credem că sunt necesare lămuriri factuale pentru publicul Libertatea. Apreciam că ați folosit în articol o declarație a managementului Atos din cadrul conferinței de presă din data de 27 septembrie 2024, însă aceasta nu acoperă subiectele pe care le-ați publicat în articolul din 9 octombrie 2024.

**Mai jos punctăm paragrafele din articolul mai sus menționat și observațiile noastre cu privire la acestea.**

În spiritul bunei credințe și a bunei informări a publicului larg, vă rugăm să faceți precizarea că nici Libertatea și nici o altă sursă publică de informare nu a prezentat, până în acest moment, nicio probă factuală care să arate că tragicul eveniment al fostei noastre colega are orice legătură cu condițiile de muncă.

În lipsa oricăror dovezi concrete, care credem că ar trebui să stea la baza tuturor articolelor jurnalistice oneste și informative, vă rugăm să adaptați la realitatea factuală titlul articolului „*Cum a impus firma Atos revenirea la biroul din Timișoara. Frământările apărute în sânul gigantului IT cu patru luni înainte de sinuciderea unei angajate*”, care poate induce în eroare publicul. Simplele acuzații nu pot fi considerate probe, iar investigațiile desfășurate până acum de autoritățile statului nu au identificat nicio legătură între activitatea Atos și tragica dispariție a kolegei noastre și nicio altă abatere legislativă din partea companiei.

Vă precizăm că modul de lucru în Atos România a fost și este unul hibrid și compania nu a avut și nu are ca obiectiv strategic, în acest moment, aducerea angajaților la birou.

**Paragraf Libertatea:** „*Sindicatul IT explică, în plângerea transmisă Inspecției Muncii, că, în timpul pandemiei de COVID-19 și chiar după, la Atos au fost angajați oameni din toate*

**Atos Global Delivery Center S.R.L.**

J35/301/2023. RO47509028

P-ța Consiliul Europei, Nr. 2A, Clădirea UBC1  
Timișoara, Timiș, 300627, Tel +40 (256) 256 275



zonele țării, iar la recrutare «li s-a comunicat ferm că locul de muncă este «full remote», adică exclusiv prin muncă la domiciliu»“.

**Răspunsul Atos:** Orice comunicare cu privire la forma de angajare ține de raportul juridic de muncă, se face exclusiv în scris, fie în contractul individual de muncă la un nou angajat, fie prin act adițional dacă sunt situații ce se impun în cazul unui angajat existent. Facem precizarea fermă că, de la bun început, actul adițional de telemuncă a conținut clauze care permit angajatorului să solicite angajaților prezența la birou, dacă nevoia de business o cere, menționând inclusiv faptul că angajatorul își rezervă în mod expres dreptul de a modifica sau de a retrage oricând politicile interne aplicabile telemuncii. Aceste prevederi sunt în conformitate cu legislația muncii aplicabilă în România și au fost verificate de autoritățile statului, nefiind găsită nicio abatere de la lege. Ele au fost acceptate de toți angajații cărora li se adresează, prin semnarea contractelor individuale de muncă sau a actelor adiționale.

#### **Paragrafe Libertatea:**

*„«Pentru a evita însă încadrarea activității ca muncă la domiciliu, angajatorul a ales încheierea unor contracte individuale de muncă, în care este specificat locul muncii ca fiind punctul de lucru sau sediu din Timișoara/București, precum și orice alt loc din țară sau străinătate, cu toate că activitatea se desfășoară de la domiciliul salariatului care, în multe cazuri, se află la o distanță de peste 50-300 de kilometri față de sediul societății», se arată în plângerea sindicalistilor”.*

*„Potrivit Sindicatului IT Timișoara, în 10 aprilie 2024, toți angajații Atos au fost anunțați că punctul de lucru de pe strada Mureș din orașul Timișoara se închide și trebuie actualizate contractele de muncă, astfel încât în documente să apară noul sediu, situat în cadrul complexului comercial Iulius Town”.*

**Răspunsul Atos:** Modificarea sediului societății a fost făcută prin act adițional la contractul individual de muncă existent exclusiv pentru angajații care aveau ca loc al muncii punctul de lucru al companiei din Strada Mureș, Timișoara. Această acțiune a fost făcută ca urmare a închiderii acestui punct de lucru, așadar acel punct de lucru nemaieexistând. Din acest motiv, a fost necesară modificarea adresei în contractul individual de muncă de la un spațiu din Timișoara (strada Mureș), care nu mai exista, la un alt spațiu tot din Timișoara (Piața Consiliul Europei).

**Atos Global Delivery Center S.R.L.**

J35/301/2023. RO47509028

P-ța Consiliul Europei, Nr. 2A, Clădirea UBC1  
Timișoara, Timiș, 300627, Tel +40 (256) 256 275



Astfel, colegii care locuiesc în alte orașe și au fost chemați la sediul companiei din Timișoara au avut întotdeauna menționat în contractul individual de muncă locul muncii în orașul Timișoara.

Aceste modificări ale punctului de lucru, din actul adițional, nu au nicio legătură cu procedura de telemuncă, ci sunt legate exclusiv de modificarea unui punct de lucru în același oraș.

**Paragraf Libertatea:** *„Documentul studiat de Libertatea mai arată că o dovadă a faptului că angajații și compania s-au înțeles la angajare pentru muncă de acasă a fost faptul că între părți se încheia anual un act adițional prin care se stabilea că «salariatul va efectua muncă de la domiciliu»”.*

**Răspunsul Atos:** Semnarea unor acte adiționale la contractele de muncă este o procedură firească și complet legală, prevăzută de Codul Muncii, astfel că în cazul de față nu poate fi, așa cum este precizat în text, „o dovadă a faptului că angajații și compania s-au înțeles la angajare pentru muncă de acasă a fost faptul că între părți se încheia anual un act adițional prin care se stabilea că «salariatul va efectua muncă de la domiciliu»”.

Dimpotrivă, acest lucru arată clar că la momentul semnării actelor adiționale, compania a comunicat transparent tuturor angajaților modalitatea de desfășurare a muncii și durata determinată a acestui mod de lucru.

**Paragraf Libertatea:** *„Sindicaliștii susțin că o mare problemă este faptul că procedura la care se face referire în contracte a fost adoptată «unilateral», după încheierea contractelor. Astfel, potrivit procedurii, condiția pentru a putea continua lucrul de acasă este obținerea cel puțin a notei 4 la evaluarea semestrială a performanțelor.*

*Sindicaliștii susțin că această condiție «nu a fost adusă la cunoștința salariaților cu prilejul angajării, ori ulterior la începutul fiecărui an calendaristic/semestru pentru care urma să se facă evaluarea»”.*

**Răspunsul Atos:** Compania Atos România a consultat reprezentanții sindicatului SITT legat de această procedură și a aplicat o parte din sugestiile primite. Vă precizăm însă că decizia de a gestiona managementul performanței angajaților și procedurile legate de acest management este un atribut exclusiv al angajatorilor, conform legislației muncii. Acest tip de proceduri interne reprezintă acte unilaterale ale angajatorului și pot fi adaptate și actualizate, în funcție de necesitățile acestuia și a condițiilor de piață.

**Atos Global Delivery Center S.R.L.**

J35/301/2023. RO47509028

P-ța Consiliul Europei, Nr. 2A, Clădirea UBC1  
Timișoara, Timiș, 300627, Tel +40 (256) 256 275



Pentru buna dumneavoastră înțelegere și a publicului larg, vă punem la dispoziție citatul exact din actul de telemuncă aflat în vigoare, așa cum a fost semnat de către colegii noștri:

*„Salariata/Salariatul declară că înțelege și acceptă principiile pe baza cărora se prestează activitatea de telemuncă în cadrul Societății, descrise prin Procedura privind telemunca, inclusiv faptul că telemunca nu va afecta, în niciun caz, performanța individuală sau colectivă, integrarea în echipă sau prestarea optimă a îndatoririlor de serviciu, și nici nu va reprezenta o oportunitate pentru prestarea, în cadrul programului de lucru, a altor activități decât cele de serviciu. Prin urmare, Salariata/Salariatul se obligă să se prezinte la locul de muncă organizat de Angajator ori de câte ori condițiile prestării activității de telemuncă stabilite prin Procedura privind telemunca nu sunt îndeplinite.”*

*„Salariata/Salariatul declară în mod expres că a fost informat cu privire la condițiile concrete în care activitatea de telemuncă va fi prestată, că a luat cunoștință de Procedura privind telemunca, că înțelege faptul că efectele prezentului act adițional sunt condiționate de aplicabilitatea și respectarea condițiilor prevăzute în Procedura privind telemunca (inclusiv, dar fără a se limita la, îndeplinirea condițiilor de eligibilitate și aprobarea zilelor de telemuncă de către superiorul ierarhic, în cadrul programării colective stabilite conform Procedurii privind telemunca).”*

**Paragraf Libertatea:** *„Inspectorii de muncă mai arată că din cei 120 de angajați obligați să meargă la biroul din Timișoara începând cu luna iulie, 70 sunt din Timiș și 50 din afara județului Timiș. «Prin chemarea la birou a salariaților cu o performanță necorespunzătoare, angajatorul a întreprins o serie de măsuri prin care să fie îmbunătățită performanța angajaților (prezența fizică a unui sau mai multor manageri/echipă care să poată oferi suport pe loc și față în față, programe de coaching, prezența unor colegi cu sarcini similare, cu scoruri la evaluarea semestrială peste 3, care să poată ajuta/îndruma la nevoie). Astfel că, alături de salariații cu performanță nesatisfăcătoare, există în permanență manageri și salariați îndrumători», se mai arată în documentul ITM. Răspunsul transmis Sindicatului IT din Timișoara de către ITM este semnat de șefa ITM, Ileana Mogoșanu, al cărei soț lucrează la Atos. Într-un interviu pentru Libertatea, șefa ITM a declarat că soțul său lucrează la compania IT de aproximativ șase luni, perioadă în care ea nu a fost în control la Atos.”*

**Atos Global Delivery Center S.R.L.**

J35/301/2023. RO47509028

P-ța Consiliul Europei, Nr. 2A, Clădirea UBC1  
Timișoara, Timiș, 300627, Tel +40 (256) 256 275



**Răspunsul Atos:** Vă completăm acest paragraf cu informații interne pe care le avem la dispoziție și pe care le considerăm relevante pentru buna dumneavoastră înțelegere și a publicului Libertatea:

- În ultimul semestru al anului 2023, 94% din angajații Atos au fost eligibili pentru telemuncă, iar 6% (133 de persoane) nu au fost eligibili. Dintre cele 133 de persoane, 70 au fost din Timișoara sau zonele învecinate. Astfel că doar 53 de angajați (2%) au domiciliul în afara acestor zone.
- Comparativ, în primul semestru al anului 2024, 96% din angajați au fost eligibili pentru procedura de telemuncă și doar 32 de persoane ar fi trebuit să vină la birou din afara Timișoarei sau a zonelor învecinate. Așa cum puteți observa, cifrele s-au îmbunătățit anul acesta față de anul trecut, ca urmare a măsurilor de creștere a performanței aplicate de companie.

În speranța că dreptul nostru la replică va putea fi citit de publicul Libertatea, vă asigurăm că vă stăm în continuare la dispoziție pentru a vă oferi informațiile de care aveți nevoie.

Cu considerație,  
Managementul Atos România  
15/10/2024