

Aspecte legislative privind reglementarea muncii în biroul virtual (telemunca-teleworking)

Dr. Ioan CIOCHINĂ-BARBU

Universitatea George Bacovia din Bacău, România
ioan_ciochina@yahoo.com

Rezumat: *Elaborarea unui act normativ privind activitatea de telemuncă era absolut necesară, pe de o parte, pentru a răspunde necesității adaptării Acordului-Cadru din anul 2002 al partenerilor sociali europeni, iar pe de altă parte, pentru flexibilizarea și adaptarea relațiilor de muncă la realitățile socio-economice actuale, în raport cu evoluția dinamică a pieții muncii. Prin adoptarea Legii nr. 81/2018 privind activitatea de telemuncă, se realizează o serie de avantaje de ambele părți, atât pentru salariat cât și pentru angajator. Teleworkingul este, în același timp, un mijloc pentru angajatori de a-și moderniza organizarea muncii, dar și un mijloc pentru telesalariați de a-și reconcilia munca și viața socială. Din punct de vedere al naturii juridice, contractul privind telemunca este un contract de muncă de tip particular, numit, cu o reglementare proprie.*

Cuvinte cheie: *telemunca; contract de muncă; telesalariați; telelucrători; tehnologii informaționale; comunicații.*

Încadrarea subdomeniului: Legi ale economiei

I. Introducere. Unele considerente care au stat la baza reglementării legislative a muncii virtuale (telemunca) în România

Obiectivul strategic al Uniunii Europene, stabilit la reuniunea Consiliului European de la Lisabona din anul 2000, a fost acela de a deveni cea mai competitivă și dinamică economie bazată pe cunoștințe, avându-se în vedere tendințele evoluțiilor globale („knowledge based economy”). În acest context, s-a urmărit modernizarea relațiilor de muncă, incluzând stabilirea unor moduri de lucru flexibile, cu scopul de a crește productivitatea și competitivitatea întreprinderilor, dar și de a îmbunătăți calitatea locurilor de muncă. În consecință, Comisia Europeană a invitat partenerii sociali de la nivelul Uniunii Europene să înceapă negocierile cu privire la telemuncă, negocieri ce au demarat pe 20 septembrie 2001 și s-au finalizat pe 16 iulie 2002, odată cu semnarea Acordului-Cadru asupra Telemuncii, încheiat între Uniunea Industriașilor din Comunitatea Europeană, Uniunea Europeană a Artizanilor și a Intreprinderilor Mici și Mijlocii, Centrul European al Intreprinderilor cu Participare Publică și Intreprinderilor de interes Economic General și Confederația Europeană a Sindicatelor [1].

Este adevărat că, Acordul, nu are valoarea unei legislații secundare la nivelul Uniunii Europene, cum sunt Regulamentul (cu aplicabilitate directă în sistemul juridic al țărilor membre) sau Directiva (care impune transpunerea în legislația națională) dar, potrivit Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene, acesta trebuie implementat de partenerii sociali din statele membre.

În majoritatea acestor state, cum ar fi Franța, Belgia, Luxemburg, Austria, Germania, Italia, Acordul a fost implementat prin intermediul Contractelor colective, la nivel național sau sectorial, ori prin ghiduri, coduri și recomandări, și nu prin acte normative, cum ar fi legile, ordonanțele sau hotărârile de guvern. Cu toate acestea, au existat și state care au ales implementarea prin intermediul actelor normative, cum ar fi Cehia, Ungaria, Polonia, Slovacia sau Slovenia, țări care sunt considerate că nu au o tradiție puternică a negocierilor colective între partenerii sociali [2].

Scopul declarat al Acordului a fost/este „modernizarea organizării muncii, incluzând angajamente flexibile de a munci și pentru a realiza echilibrul necesar între flexibilitate și securitate” [3].

Un studiu, dedicat pieței forței de muncă din Uniunea Europeană, publicat de Oficiul European de Statistică Eurostat, preciza că în anul 2017 un procent de 2,8% dintre angajații din Uniunea Europeană, cu vârste cuprinse între 15 și 74 de ani, lucrau în mod obișnuit de acasă, cel mai ridicat procent fiind în Luxemburg (10%) iar cel mai scăzut în România (0,3%), Letonia (0,5%), Croația (0,8%), Cipru (0,6%) și Lituania (0,9%) [4].

Conform unui alt studiu, derulat în 2018, de către o platformă de recrutare online (eJobs), IT-iștii și angajații din poziții de *middle management* din companiile care activează în România beneficiază de cel mai mult timp lucrat de acasă (telemuncă), iar 80% dintre salariați și-ar dori să muncească în acest fel măcar o dată pe săptămână,

Astfel, în timp ce opt din 10 români ar vrea să lucreze de acasă, în Finlanda procentajul ajunge la aproape 50%. De asemenea, 32% dintre top managerii din Estonia muncesc *remote*, în timp ce în Cehia procentul este de 30,8%, iar în Slovacia de 28,4%. Macedonia este singura țară care se apropie de România, din acest punct de vedere, în condițiile în care 9% dintre top manageri aleg sistemul de telemuncă [5].

În România, imediat după încheierea Acordului-cadru, în anul 2003, a fost adoptată Legea nr. 53/2003 Codul muncii, care s-a limitat să reglementeze în art. 108-110 doar *munca la domiciliu* ca o varietate a contractului de muncă-tip, având ca specificitate locul muncii, domiciliul, unde angajatorul și-a dat acordul ca salariatul să-și desfășoare activitatea.

Conform prevederilor legale, citate mai sus, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru, dar angajatorul va putea să verifice activitatea salariatului în condițiile stabilite prin contractele colective de muncă.

De asemenea, contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și va conține, în plus față de elementele prevăzute la art. 17 alin. (3) din C. mun., și precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu, modalitatea concretă de realizare a controlului de către angajator și a programului în care se va putea realiza acest control, obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează. Nu în ultimul rând, legiuitorul a precizat că salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă, aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

După cum s-a constatat din activitatea zilnică, munca la domiciliu, reglementată de Legea nr. 53/2003 Codul muncii [6], are în vedere, în principal, activitățile de producție manuală, care presupun transformarea unor materii prime și materiale în produse finite, iar nu activități desfășurate prin mijloace informatice. În afară de prevederile privind egalitatea de tratament și stabilirea de către angajat a programului de lucru, reglementările curente nu cuprind toate garanțiile, drepturile și obligațiile specifice telemuncii, precum și posibilitatea de a lucra în alt loc față de „domiciliul” angajatului, ceea ce denotă un caracter anacronic.

În realitate, angajatorii din România au extins sfera de aplicare a muncii la domiciliu și cu privire la munca prin mijloace electronice, reglementând *ad hoc* obligațiile salariaților în acest sens, poate nu de puține ori în sensul telemuncii, copiind prevederile aplicabile la nivelul altor societăți din țări ale Uniunii Europene, care au implementat astfel de reglementări [7].

După cum este unanim apreciat, industria IT a cunoscut o dezvoltare deosebită în țara noastră, în ultimii ani, fapt ce justifică și apariția noilor forme de muncă, precum telemuncă. De exemplu, potrivit studiului KessFin „Industria de software în România”, cifra de afaceri a dezvoltatorilor de software din România pentru anul 2019 va depăși pragul de 6,2 miliarde de euro, ceea ce face ca acest domeniu să fie în topul industriilor cheie pentru economia țării [8].

Avându-se în vedere aceste realități, determinate mai ales de explozia informațională, de necesitatea flexibilizării și adaptării relațiilor de muncă la realitățile socio-economice actuale, al modernizării pieții muncii, după mai bine de 16 ani de la încheierea Acordului-Cadru din 2002, între partenerii sociali europeni, România a luat măsuri de legiferare a telemuncii (teleworking), adoptând Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă [9].

Conform actului normativ mai sus citat, prin această formă de organizare a muncii, *telesalariatul* va executa activitățile specifice funcției deținute la locul de muncă organizat de angajator, de la distanță, în mod

regulat și voluntar, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor, în baza unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată, pe durată determinată, cu normă întreagă sau parțială sau în baza unui act adițional la acesta.

Imediat după publicarea acestui act normativ, au apărut și primele reacții în presă, afirmându-se că „Telemunca sau munca la domiciliu a prins la români. Conform datelor pe care Inspekția Muncii le-a furnizat (...), în primele două luni de la aprobarea și promulgarea Legii nr. 81/2018, în România, peste 6000 de cetățeni au ales acest tip de job. Astfel, în perioada 30 martie - 31 mai, 6.030 de contracte de muncă la domiciliu au fost introduse în baza de date REVISAL” [10]. După cum se poate observa, și autorul articolului confundă contractul de muncă la domiciliu cu telemunca, care, după cum vom vedea pe parcursul acestui material, are doar unele elemente comune.

Alți jurnaliști s-au dovedit a fi mai sceptici, în perioada dezbaterii publice a proiectului Legii nr. 81/2018, neînțelegând mecanismul determinat de aplicarea actului normativ privind telemunca, susținând că: „Deja sistemul devine foarte restrictiv pentru angajat, dar și foarte birocratic și extrem de greu de urmărit de către angajator. Cum ar mai putea să își valorifice salariatul timpul de lucru când, în contract, trebuie prevăzut exact când și unde își va desfășura activitatea? Pe de altă parte, cum ar putea angajatorul să evalueze și să își asume condiții de muncă sigure pentru angajat, când acesta va alege să lucreze în propriul apartament, într-o cabană de vacanță sau pe o banca în parc? Ce sistem de monitorizare și control ar trebui să aibă ca să poată îndeplini toate condițiile legale? În viața reală, munca de acasă presupune că angajatorul urmărește doar realizarea sarcinilor și obiectivelor stabilite împreună cu angajatul, la termenele și în condițiile de calitate stabilite. O astfel de supra-reglementare, ori va face inutil demersul guvernului, ori va forța firmele și angajații să agreeze întocmirea formală a unor documente, care să nu aibă nicio legătură cu realitatea. Așa cum se întâmplă de fiecare dată, când reglementările sunt făcute fără să se țină cont de economia reală și de impactul asupra angajaților și angajatorilor” [11].

O astfel de abordare sceptică a fost înlăturată, în opinia autorului, prin modul de reglementare a acestei noi forme de muncă, mult mai flexibilă, dar și de actualitate, și care are la bază principiul voluntariatului, legiutorul precizând *expresiss verbis* acest lucru în art. 17 alin. (2) lit. a) din Lege. Prin contractul individual de muncă sau prin actul adițional, părțile vor negocia și vor găsi soluțiile cele mai acceptabile de rezolvare și a acelor probleme care ar părea de nerezolvat la prima vedere.

Modul cum acest aspect, precum și altele, ridicate de cei care au participat la dezbaterile proiectului de lege au fost rezolvate, rezultă din analiza textului Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemunca, ce se va dezvolta în capitolul următor.

II. Reglementarea telemuncii în România

Prin adoptarea Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemunca [12], s-a realizat de fapt transpunerea recomandărilor cuprinse în Acordul-Cadru al partenerilor sociali europeni, din 2002, în legislația specifică din România. Adoptarea acestui act normativ are ca finalitate, mărturisită încă din primul articol, flexibilizarea și adaptarea relațiilor de muncă la realitățile socio-economice actuale, modernizarea organizării pieții muncii raportat la evoluția dinamică a acesteia și a mijloacelor informaționale și de comunicare la distanță. Prin acest act normativ se reglementează modalitatea desfășurării activității de către salariat în regim de telemunca (teleworking).

În literatura de specialitate s-a afirmat, justificat, că „Ceea ce a determinat reglementarea particulară a telemuncii nu a fost faptul că lucrătorii își desfășurau activitatea în alt loc de muncă decât acela organizat în acest scop de către angajatori, deoarece acest lucru se realiza și anterior Legii nr. 81/2018 prin detașarea, delegarea sau mobilitatea salariatului, ci faptul că mecanismele, mijloacele specifice de comunicare de către telelucrători și angajatori sunt influențate fundamental de implementarea, acceptarea și folosirea pe scară largă, globală a noilor tehnologii informaționale și de comunicații” [13].

Telemunca a fost definită prin lege ca fiind „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” [14].

Telesalariatul [15], prin această formă de organizare a muncii, va desfășura activitățile specifice funcției deținute în cadrul locului de muncă organizat de angajator, de la distanță, în mod regulat și voluntar cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și a comunicațiilor, în baza unui contract individual de muncă (încheiat pe o perioadă nedeterminată/determinată, cu timp parțial de muncă sau cu fracțiune de normă).

Precizăm că Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, are caracterul unei legi speciale în raport cu Codul muncii, (un exemplu de aplicare a principiului *specialia generalibus derogant* în dreptul muncii), ceea ce presupune că acest act normativ se va aplica cu prioritate, urmând ca dispozițiile lui să fie completate cu cele generale ale Codului muncii.

Activitatea de telemuncă are la bază *acordul de voință al părților* și se prevede în mod *expres* în contractul individual de muncă, odată cu încheierea acestuia, pentru personalul nou angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent [(art. 3 alin. (1)].

Contractul individual de muncă se încheie și se modifică, după caz, pentru salariații care desfășoară activitatea de telemuncă, în condițiile prevăzute Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, respectiv în *formă scrisă, în dublu exemplar*.

În afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, contractul individual de muncă pentru salariații care desfășoară activitatea de telemuncă, va conține și o serie de *clauze specifice* și anume:

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;* Pentru îndeplinirea atribuțiilor ce le revin, telesalariatul organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii [(art. 4 alin. (1)]. Esențial în cazul acestui tip de contract de muncă este *locul* unde telesalariatul își va desfășura activitatea, în subordinea angajatorului, adică în alt loc de muncă decât cel organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor. Spre deosebire de detașare sau delegare, instituții în care angajatorul poate dispune modificarea unilaterală a locului muncii, în cazul contractului de telemuncă angajatorul nu poate dispune schimbarea locului de muncă al telesalariatului *fără acordul expres* al acestuia.

d. *programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;* Angajatorul are dreptul să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, [(art. 5 alin. (2)-(3)]. În ceea ce privește modalitățile concrete de a realiza a controlului, acestea pot fi de exemplu, prin intermediul Intranetului, care indică perioada de conectare a salariatului sau prin intermediul apelurilor telefonice.

e. *modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat;* În realizarea acestei clauze angajatorul are două posibilități, și anume: - pentru perioada în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă asigurat de angajator în unitate, acesta va avea în continuare obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor lucrate zilnic de către telesalariat, menționând ora de începere și de încetare a programului de lucru; - pentru perioada în care telesalariatul își execută sarcinile de serviciu în alt loc de muncă, agreat de ambele părți, angajatorul va putea evidenția orele de muncă printr-o aplicație special destinată acestei evidențe. Concret, angajatorul va avea o evidență a orelor prestate de angajat la locul de muncă organizat de societate și o evidență a orelor prestate în regim de telemuncă.

f. *responsabilitățile părților, convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă;* Potrivit reglementărilor legale *angajatorul* are o serie de *obligații specifice* privind securitatea și sănătatea în muncă a telesalariatului, respectiv: - să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de

muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care părțile convin altfel; - să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel; - 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 (art. 7). În același timp, Legea nr. 81/2018, precizează că *telesalariatul* trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană, nici alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă. În vederea realizării obiectivelor prevăzute anterior *telesalariatului* îi revin următoarele *obligații*: - să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile existente la locurile desfășurării activității de telemuncă și să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă, ori în vederea cercetării evenimentelor; - să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care desfășoară activitatea de telemuncă; - să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa; - să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt ele prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare [16], precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă; - să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețelele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție (art. 8).

g. *obligația angajatorului de a asigura transportul, la și de la locul desfășurării activității de telemuncă, a 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;* În cazul în care telesalariatul desfășoară activități care privesc prelucrarea de date cu caracter personal, angajatorul, în calitate de operator de astfel de date, are obligația de a stabili proceduri precise și clare, de a implementa și menține măsuri privind siguranța gestionării acestor date [17]. Așa după cum se prevede în Regulament UE, în legea de aplicare și cât și prin precizările făcute în literatura de specialitate [18], procedurile de lucru ale telesalariatului trebuie să prevadă reguli precise, în principal cu privire la: - punerea la dispoziția telesalariatului de date cu caracter personal, scopul precis pentru care acestea sunt prelucrate; - procedurile de prelucrare a datelor cu caracter personal cu indicarea etapelor de prelucrare astfel ca acestea să fie canalizate exclusiv către îndeplinirea scopului urmărit: - procedurile de predare către angajator sau clienții acestuia a activității salariatului desfășurate prin intermediul tehnologiei informațiilor și de comunicații, ceea ce presupune asigurarea unor căi de comunicații cât mai sigure, nevulnerabile; - proceduri privind stocarea datelor necesare desfășurării activității de către telesalariat; - proceduri de raportare a eventualelor breșe de securitate a echipamentelor; - proceduri de ștergere a datelor care nu mai sunt necesare îndeplinirii sarcinilor de serviciu ale telesalariatului.

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;* Asemenea măsuri sunt absolut necesare, deoarece telemunca poate duce la plafonare și izolare. Fie și numai pentru asemenea motive, angajatorii care optează pentru această formă de muncă, trebuie să fie conștienți și să organizeze schimburi de idei între specialiști, întâlniri periodice pentru ca salariații să poată învăța unul de la altul.

j. *condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă (art. 5).* În vederea evitării unor situații de genul aceluia în care telesalariatul să fie obligat să continue prestarea activității numai în regim de telemuncă, legea dispune că refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității în regim de telemuncă nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de muncă, și nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia [(art. 4 alin. (2)).

Munca suplimentară se poate efectua de către telesalariatul cu normă întreagă, la solicitarea angajatorului și cu acordul în scris al telesalariatului. Lipsa acordului scris al telelucrătorului, coroborat cu constatarea efectuării muncii suplimentare, constituie contravenție, chiar dacă orele suplimentare au fost plătite.

Telesalariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentele interne și contractele colective de muncă aplicabile salariaților care au locul de muncă la sediul sau domiciliul angajatorului, iar prin contractele colective de muncă aplicabile și/sau prin contractele individuale de muncă și regulamentele interne se pot stabili și alte condiții specifice privind telemunca în conformitate cu Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare [19] (art. 6).

Reprezentanții organizațiilor sindicale la nivel de unitate ori reprezentanții salariaților, pentru a putea verifica condițiile de muncă ale telesalariatului, au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă ori regulamentul intern, după caz.

Aceleași drepturi privind verificarea aplicării și respectării cerințelor legale din domeniul securității și sănătății în muncă și al relațiilor de muncă, la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, le au, potrivit legii, și reprezentanții autorităților competente în condițiile stipulate în Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, cu modificările ulterioare [20].

Potrivit art. 19 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 108/1999, inspectorii de muncă, purtând asupra lor legitimația și insigna care atestă funcția pe care o îndeplinesc în exercitarea atribuțiilor stabilite prin lege, au acces liber, permanent și *fără înștiințare prealabilă*, în sediul oricărui angajator și în orice alt loc de muncă organizat de persoane fizice sau juridice.

Această prevedere legală trebuie interpretată, în coroborare cu dispozițiile art. 9 din Legea nr. 81/2018, potrivit căreia, în situația în care locul de desfășurare a activității telesalariatului este la domiciliul acestuia, *accesul se acordă doar în urma notificării în avans a telesalariatului, și sub rezerva consimțământului acestuia*, prevederile legale din urmă, fiind de strictă interpretare, vor avea prioritate în aplicare față de cele cuprinse în Legea nr. 108/1999, astfel încât orice inspector de muncă va trebui să se conformeze acestei dispoziții, în cazul în care telesalariatul își desfășoară activitatea la domiciliu.

III. Natura juridică a contractului privind telemunca. Forme sub care se poate manifesta aceasta

Potrivit art. 2 alin. (1) din Acord, telemunca este „o formă de organizare sau/și de realizare a unei munci, utilizând tehnologiile informatice, în cadrul unui contract sau a unei relații de muncă - ce ar putea fi realizată, în egală măsură, în localurile angajatorului - care este efectuată, în mod regulat, în afara acestora”.

Pornindu-se de la definiția de mai sus, s-a apreciat că „telemunca este o formă de muncă la distanță, ce utilizează tehnologia telecomunicațiilor pentru a înlocui, parțial sau total, deplasarea spre locul de muncă, respectiv înapoi acasă, și care se asociază, de obicei, activităților la care intrările/ieșirile sunt informații, iar rezultatele pot fi transmise prin componente *TIC* [21]. Datorită acestui fapt, locul de *telemuncă* se numește *birou virtual*, cele două concepte confundându-se adesea” [22].

Alți autori [23] au defint *telemunca* ca fiind „o formă de desfășurare a muncii care se caracterizează prin faptul că activitatea - compatibilă cu cea realizată de către salariat la sediul angajtorului - se prestează, cu regularitate de un salariat, în afara acestui sediu - la domiciliul salariatului sau alt loc de muncă - utilizându-se tehnologiile informatice aflate în legătură cu rețeaua informatică a angajatorului”.

Referitor la *regimul juridic* al contractului privind telemunca, anterior apariției Legii nr. 81/2018, s-a susținut, într-o opinie, că acesta ar fi „un contract *numit*, grefat pe contractul individual de muncă la domiciliu [24].

Într-o altă opinie, căreia i se raliază și autorul, se susține că, de fapt, prima opinie este una eronată întrucât „(...) până în prezent nu exista o reglementare legală sau convențională care să vizeze - de sine

stătător - regimul juridic aplicabil telemuncii. Ca atare, prin prisma legislației române a muncii, se poate vorbi despre un contract *nenumit*, care împrumută, prin analogie, anumite reglementări proprii contractului de muncă la domiciliu” [25].

Este adevărat că, odată cu apariția Legii nr. 81/1918 privind reglementarea activității de telemuncă, acest contract a devenit unul *numit*, dar numai parțial, este și un contract cu munca la domiciliu, respectiv numai când locul de muncă al telesalariatului este la domiciliul său, nu și atunci când locul de muncă al acestuia este oriunde în altă parte, în mașină, în parc, la domiciliul sau sediul clienților, la biroul brokerilor, etc.

De asemenea, reținem că acest tip de contract de muncă are în prezent o reglementare de sine stătătoare, fiind reglementat printr-o lege specială, și deci un regim juridic distinct de cel al contractului de muncă la domiciliu care este reglementat în Codul muncii.

Este adevărat că, între contractul privind telemunca și contractul privind munca la domiciliu, sunt și unele *asemănări*, cum ar fi faptul că în ambele situații contractele individuale de muncă se încheie în *formă scrisă* (art. 5 din Legea nr. 81/2018 și art. 109 Codul muncii), unele clauze specifice, precum: precizarea expresă că salariatul/telemuncătorul lucrează și/la domiciliu; programul în cadrul căruia angajatorul este îndreptățit să controleze activitatea salariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului, obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează [art. 109 lit. a) - c) C. muncii]. Prevederi asemănătoare, cu nuanțările de rigoare, se regăsesc și în clauzele specifice ale contractului privind telemunca de la art. 5 lit. a), d) și g) din Legea nr. 81/2018.

În același timp, în art. 5 din Legea nr. 81/2018 se regăsesc multe clauze care sunt specifice contractului privind telemunca, și care-i conferă acestuia caracterul unui contract individual de muncă de un tip particular, cu identitate proprie, și care-l *deosebește* de contractul individual de muncă *standard*. Astfel de clauze sunt cele referitoare la: perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator; locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți; modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat; responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă; 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; 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; condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă [art. 5 lit. b), c), e), f), h), i), j) din Lege nr. 81/2018].

De asemenea *telesalariatul* se deosebește de *salariatul cu munca la domiciliu* și prin aceea că produsul muncii primului este unul virtual, obținut prin prelucrarea și valorificarea informației folosind tehnologia informației și comunicațiilor, pe când în cazul celui de al doilea salariat, produsul muncii sale este, de regulă, un bun corporal obținut prin prelucrarea mecanică/manuală a materiei prime.

Din punct de vedere juridic, dar și economic, în funcție de gradul de libertate ce-l conferă salariatului, principalele modalități de exprimare a muncii virtuale, pot fi:

a. *Telemunca ocazională*, situație în care salariații își desfășoară activitatea, în principal, la sediul angajatorului și, ocazional, o zi pe săptămână, la domiciliu. Această formă de telemuncă a fost printre primele care a apărut, fiind frecvent întâlnită în activități de cercetare, proiectare, programare a calculatoarelor, contabilitate etc., de regulă în marile companii.

b. *Telemunca semimobilă*, implică o mobilitate sporită a angajaților față de un spațiu fix de muncă, dar presupune, în continuare, o legătură permanentă cu biroul fizic, după un program prestabilit. Specific acestei forme este faptul că salariații, în situația în care sunt programați să lucreze la sediul angajatorului, nu au locuri fixe de lucru. Când vin la serviciu, primesc telefon mobil și calculator portabil, și sunt repartizați într-un spațiu disponibil în acea zi.

c. *Telemunca cu program aleator*, este o formă de muncă virtuală prin care se combină munca la domiciliu cu cea la sediul angajatorului sau al clienților acesteia, în proporții diferite. Angajații vin la serviciu

în funcție de necesitățile curente ale sarcinilor primite. Ei nu au un loc fix de muncă în sediul angajatorului. În situația în care un angajat trebuie să vină la serviciu, el trebuie să-și anunțe din timp programul, pentru a i se rezerva un birou în care să-și instaleze calculatorul, să-l lege la rețeaua angajatorului, să poată purta convorbiri telefonice și să fie în contact cu superiorii și colaboratorii. Această formă de muncă își face din ce în ce mai mult simțită prezența în cadrul unor mari companii, fie în centrul marilor orașe, fie, cu precădere, în suburbii, unde se găsesc spații de închiriat mai ieftine.

d. *Telemunca la domiciliu*, presupune organizarea locului de muncă la domiciliul angajatului, cu toate dotările necesare pe care le implică funcția și genul de muncă ale persoanei respective: mobilier, calculator legat în rețea, telefon, fax, copiator și alte dotări specifice muncii prestate. Toate cheltuielile necesare dotării și întreținerea *birourilor casnice* cad în sarcina angajatorului, care nu mai închiriază birouri. Acest tip de telemuncă se regăsește în special la companiile prestatoare de servicii pentru clienți, informatice, de publicitate, de contabilitate, telemarketing, etc. Acest tip de muncă nu poate fi accesibil decât salariaților care dispun de un spațiu de locuit în care se poate amenaja un birou, cu toate dotările și condițiile prielnice pentru a-și desfășura activitatea în condiții de maximă eficiență.

Caracteristică principală a *Telemuncii cu mobilitate totală* este aceea că salariații își desfășoară activitatea la sediul clienților, în autoturism, în care, prin dotări corespunzătoare, își construiesc un *birou mobil*. Acest tip de muncă a apărut mai întâi prin comis-voiajorii specializați în vânzarea de bunuri și servicii. O astfel de telemuncă, cu mobilitate totală, se identifică, de regulă, în companii care vând diferite produse prin angajații lor, fără a avea magazine de desfacere, relația client-furnizor fiind mai directă și mai avantajoasă pentru ambele părți [26].

Concluzii

Indiscutabil, elaborarea unui act normativ privind activitatea de telemuncă, era absolut necesară, pe de o parte, pentru a răspunde necesității adaptării Acordului-Cadru din anul 2002 al partenerilor sociali europeni, iar pe de altă parte, pentru flexibilizarea și adaptarea relațiilor de muncă la realitățile socio-economice actuale, în raport cu evoluția dinamică a pieții muncii.

Prin adoptarea Legii nr. 81/2018 privind activitatea de telemuncă se realizează o serie de avantaje, de ambele părți, atât pentru salariat cât și pentru angajator.

Astfel, pentru angajator, se reduc costurile administrative privind închirierea spațiilor, cheltuielile cu utilitățile, consumul de carburanți, precum și cu parcul auto.

Avantajele pentru telesalariați, se concretizează prin eliminarea costurilor de bani și timp cu deplasarea de la și până la sediul angajatorului, precum și libertatea alegerii locului de muncă și valorificarea timpului de lucru, în vederea îmbunătățirii echilibrului între viața profesională și cea personală.

De asemenea, prin acest act normativ cresc șansele persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

Teleworkingul este, în același timp, un mijloc pentru angajatori de a-și moderniza organizarea muncii, dar și un mijloc pentru telesalariați de a-și reconcilia munca și viața socială.

Din punct de vedere al naturii juridice, contractul privind telemuncă este un contract de muncă de tip particular, numit, cu o reglementare proprie.

Referințe

[1] Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii, ediția a III-a revizuită și adăugită*, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 328-329; Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență. Ediția a IX-a. actualizată*. Editura Universul Juridic, București, 2015, p.378-379.

[2] <https://www.profit.ro/stiri/social/analiza-ce-presupune-telemunca-pregatita-de-guvern-16944372>.

[3] Brândușa Vartolomei, *Telemunca- o nouă formă de organizare a muncii*, în „Dreptul” nr. 2/2008, p. 62-69; Ana Ciorciu Ștefănescu, *Forme de prestare a muncii la domiciliu*, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 3/2008, p. 76-82; Ovidiu Ținca, *Preocupări pentru amplificarea dialogului social în Uniunea Europeană. Acordul Cadru asupra telemuncii în Revista română de drept comercial*, nr. 5/2003, p.64.

- [4] <http://www.business24.ro/locuri-de-munca/stiri-locuri-de-munca/avem-cel-mai-scazut-procent-de-angajati-care-lucreaza-de-acasa-din-ue-1594322>.
- [5] <https://www.agerpres.ro/social/2019/05/22/studiu-telemunca-preferata-de-catre-opt-din-zece-romani-macar-o-data-pe-saptamana--311776>.
- [6] Republicată în M. Of.nr. 345 din 18 mai 2011, modificată succesiv, inclusiv prin Legea nr. 153/2019, publicată în M. Of. Nr. 623 din 26 iulie 2019.
- [7] <https://www.profit.ro/stiri/social/analiza-ce-presupune-telemunca-pregatita-de-guvern-16944372>.
- [8] Ziarul de Iași nr. 263(8622) din 9 noiembrie 2019.
- [9] Publicată în M. Of. nr. 296 din 2 aprilie 2018.
- [10] <https://www.bursa.ro/la-telemunca-stam-bine-la-minori-sunt-probleme-copiii-fora-de-munca-neagra-a-romaniei-41798432>
- [11] <http://www.ziare.com/social/codul-muncii/tele-munca-o-noua-aiureala-de-la-guvern-lucrezi-de-la-distanta-dar-angajatorul-sa-se-asigure-ca-nu-esti-izolat-de-colegi-1476720>.
- [12] M. Of. nr. 296 din 2 aprilie 2018.
- [13] Marius-Cătălin Preduț, *Codul muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă, Ediția a II-a, completată și revizuită*, Editura Universul Juridic, București, 2019, p.281.
- [14] Art, 2 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 81/2018.
- [15] Potrivit art, 2 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 81/2018 *telesalariat* este orice salariat care desfășoară activitatea în regim de telemuncă.
- [16] Publicată în M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006, modificată și completată succesiv, inclusiv prin Legea nr. 198/2018, publicată în M. Of. nr. 646 din 25 iulie 2018.
- [17] A se vedea Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 119 din 4 mai 2016 și Legea nr. 190 din 18 iulie 2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (...), publicată în M. Of.nr.651 din 26 iulie 2018.
- [18] Marius-Cătălin Preduț, *op. cit.* 2019, p. 283.
- [19] Republicată în M. Of. nr.625 din 31 august 2012, modificată și completată succesiv, inclusiv prin O.U.G. nr. 23/2017, publicată în M. Of. nr.214 din 29 martie 2017, aprobată prin Lega nr. 223/2017 publicată în M. Of. nr. 646 din 25 iulie 2018, publicată în M. Of. nr. 940 din 28 noiembrie 2017.
- [20] Republicată în M. Of. Nr. 290 din 3 mai 2012, modificată și completată succesiv, inclusiv prin Legea nr. 210/2016, publicată în M. Of. nr.913 din 14 mai 2016.
- [21] Tehnologia informației și a comunicațiilor (TIC) sau Tehnologia informației (IT) este tehnologia necesară pentru prelucrarea, procurarea, procesarea, stocarea, convertirea și transmiterea informației prin folosirea computerilor, calculatoarelor electronice
(https://ro.wikipedia.org/wiki/Tehnologia_informa%C8%9Biei#CITEREFLongleyShain1985).
- [22] <http://www.uti.eu.com/posdru-parteneriat-regional/telemunca-o-forma-alternativa-de-ocupare/>
- [23] Ion Traian Ștefănescu, *op. cit.* 2014, p. 328;
- [24] A. Ciorciu Ștefănescu, *Telemunca*, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 1/2009, p. 72-73.
- [25] Ion Traian Ștefănescu, *op. cit.* 2014, p. 329.
- [26] Ion Traian Ștefănescu, *op. cit.* 2014, p. 328, nota 2 subsol;
- [27] <http://www.uti.eu.com/posdru-parteneriat-regional/telemunca-o-forma-alternativa-de-ocupare/>