

Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 177/1996 asupra muncii la domiciliu prevede că locul muncii va putea fi nu numai domiciliul, dar și orice alt loc ales de către salariat. Munca poate fi astfel desfășurată la un loc ales de către cel care o prestează, loc în care, în mod normal, nu se poate exercita dreptul de control direct de către angajator.

În cele mai multe sisteme de drept, contractul de muncă ce are ca obiect telemunca reprezintă o formă flexibilă de organizare a activității, salariatul îndeplinindu-și atribuțiile de serviciu prin utilizarea de tehnologii informatice. Acesta nu este atât un contract de sine-stătător, cât o modalitate atipică de organizare a muncii.

Munca nu este prestată la sediul angajatorului, nici la vreunul dintre punctele de lucru ale acestuia, și nici măcar într-un loc indicat de către angajator, ci este prestată într-un spațiu liber ales de către salariat, care poate fi sau nu propriul domiciliu.

România era printre puținele sisteme europene de drept care nu beneficia de reglementarea telemuncii nici prin lege, nici prin contractele colective de muncă. Astfel, telemunca este guvernată prin lege în Belgia, Republica Cehă, Ungaria, Luxemburg, prin contracte colective de muncă încheiate la nivel național ori sectorial în Franța, Danemarca, Grecia, Italia, Spania, Suedia sau prin alte acorduri bipartite sau tripartite în Austria, Finlanda, Germania, Letonia, Olanda, Polonia și Marea Britanie.

Telemunca sau munca de acasă, termen consacrat în literatura anglo-saxonă drept teleworking, remote work sau telecommuting, este un subiect de actualitate în prezent în România, care este reglementat la modul general de Codul muncii și, din 2018, prin Legea nr. 81/2018. Legea nr. 81 din 30 martie 2018 reglementează modalitatea de desfășurare a activității de către salariat în regim de telemuncă. Legea este aplicabilă în domeniile de activitate în care este posibilă desfășurarea activității în regim de telemuncă. Dar ce presupune telemunca, ce avantaje și dezavantaje are acest mod de desfășurare a muncii?

1. Definiție

Putem defini telemunca drept o formă de organizare a muncii, prin intermediul căreia salariații, utilizând tehnologia informației și a comunicațiilor, îndeplinesc atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o dețin în alt loc decât sediul sau domiciliul angajatorului. Munca, ce ar putea fi realizată și la sediul angajatorului, este realizată la distanță față de acesta, în mod regulat și voluntar, utilizând internetul, telefonul sau alte mijloace disponibile. Salariatul care desfășoară astfel de activități în mod regulat poartă denumirea de telesalariat, activitatea sa fiind prevăzută în contractul individual de muncă.

Salariatul își poate exprima acordul cu această formă de organizare a muncii prin semnarea contractului individual de muncă sau a unui act adițional, după caz.

Așadar, activitatea de telemuncă se bazează pe 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.

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.

Reglementarea mult mai clară a telemuncii contribuie la creșterea flexibilității muncii acelor categorii de salariați a căror muncă nu presupune neapărat existența unui birou fix. Mai mult, oferă avantaje atât salariaților, cât și angajatorilor.

În condițiile unei forțe de muncă înalt calificate din ce în ce mai pretențioase și mai rare, telemunca și alte forme de flexibilizare a muncii devin forme esențiale de retenție a talentelor și reducere a fluctuației forței de muncă. Studiile arată că flexibilitatea programului de muncă este una dintre opțiunile cele mai semnificative în atragerea angajaților din generația Y și Z.

În sensul Legii nr. 81/2018 astfel cum a fost modificată prin O.U.G.nr. 36/2021, telemunca este 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, folosind tehnologia informației și comunicațiilor;

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2021 **a eliminat condiția** anterioară ca activitatea să se desfășoare în regim de telemuncă ”cel puțin o zi pe lună”. În prezent legea nu mai precizează câte zile pe lună munca trebuie să se desfășoare la distanță, ceea ce poate crea anumite dificultăți practice. Esențial este ca acest mod de prestare a activității să nu aibă caracter accidental, întâmplător, ci salariatul să presteze în mod constant cel puțin o parte din activitate de la distanță. Nu este însă impusă condiția ca întreaga activitate să fie desfășurată în acest sistem, și nici în măcar ca majoritatea zilelor lucrătoare munca să fie prestată la distanță.

Iar telesalariat este orice salariat care își desfășoară activitatea în mod regulat și voluntar, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

2. Telesalariații

În vederea îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, telesalariații 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) din Legea nr. 81/2018).

La solicitarea angajatorului și cu acordul în scris al telesalariațului cu normă întreagă, acesta poate efectua muncă suplimentară.

Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariațului în principal prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.

Telesalariațul 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.

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. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare.

Totodată, pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale telesalariatului, reprezentanții organizațiilor sindicale la nivel de unitate ori reprezentanții salariaților 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.

Pentru verificarea aplicării și respectării cerințelor legale din domeniul securității și sănătății în muncă și al relațiilor de muncă, reprezentanții autorităților competente au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, cu modificările ulterioare.

În cazul în care locul de desfășurare a activității telesalariatului este la domiciliul acestuia, accesul pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă se acordă doar în urma notificării în avans a telesalariatului și **sub rezerva consimțământului acestuia**.

3. Contractul de telemuncă

În sfârșit, telemunca a format obiect de preocupare și pentru legiuitorul nostru, prin Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018. Sigur, ne putem întreba de ce s-a optat pentru o lege specială, și nu s-au introdus în Codul muncii aceste prevederi? Munca la domiciliu este reglementată chiar prin Codul muncii, nu prin lege specială (ceea ce e mai firesc). În orice caz, dispozițiile legii privitoare la telemuncă se completează cu cele generale din Codul muncii.

Telemunca este o formă 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, folosind tehnologia informației și a comunicațiilor.

Dimpotrivă, art. 108 alin. (1) prevede că salariații cu munca la domiciliu își desfășoară activitățile specifice funcției integral la domiciliu (fără posibilitatea de a desfășura parțial activitate și la sediul angajatorului).

Telemunca poate fi integral desfășurată în altă parte decât sediul angajatorului, sau poate fi desfășurată parțial la sediul angajatorului, parțial în altă parte. Legea română nu mai prevede o limită minimă a desfășurării activității în regim de telemuncă așa cum era prevăzut până la apariția O.U.G. nr. 36/2021 respectiv o zi pe lună, ceea ce era foarte puțin; în majoritatea sistemelor europene de drept, telesalariatul lucrează majoritatea timpului din alt loc de muncă decât de la angajator.

Una dintre caracteristicile esențiale ale contractului de telemuncă o constituie diminuarea componentei de subordonare. Ca urmare, criteriile tradiționale de diferențiere a muncii dependente de munca independentă nu mai sunt complet aplicabile. Rămân mai mult elemente de dependență economică (dacă lucrătorul poate angaja la rândul lui forță de muncă, dacă participă la profit și pierderi, dacă investește capital – atunci nu e salariat).

Legea telemuncii se aplică în domeniile de activitate în care este posibilă desfășurarea activității în regim de telemuncă. Observăm că nu se prevede o listă de activități în care este posibilă desfășurarea activității de telemuncă, dar, ca principiu, numai o activitate care presupune folosirea informației și a telecomunicațiilor poate fi prestată în această modalitate. Dimpotrivă, în cazul zilierilor, Legea nr. 52/2011 prevede în art. 13 lista domeniilor CAEN în care se poate presta muncă necalificată cu caracter ocazional.

Potrivit art. 3 alin. (1) lit. a), activitatea de telemuncă se bazează pe 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. Desfășurarea activității în regim de telemuncă fără respectarea acestor prevederi se sancționează cu amendă de 5.000 lei.

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. Aceasta este o aplicație a art. 41 alin. (1) privind necesitatea acordului părților la orice modificare a contractului.

În cazul activității de telemuncă, contractul individual de muncă conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii, următoarele:

a) precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă

Nerespectarea dispozițiilor referitoare la obligația de a prevedea în mod expres în contractul individual de muncă sau în actul adițional la acesta prestarea unei activități în regim de telemuncă se sancționează cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană.

Sanțiunea urmărește să nu fie eludate dispozițiile legale privind munca nedeclarată prin invocarea desfășurării de activitate în regim de telemuncă. Altfel spus, dacă inspectorul de muncă venit în control constată absența unui salariat care în evidența realizată potrivit art. 119 din Codul muncii figurează „prezent”, nu putem invoca faptul că acesta prestează telemuncă. Trebuie să probăm prin clauza corespunzătoare din contractul individual de muncă;

b) perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator;

c) – abrogat;

Munca nu este prestată la sediul angajatorului, nici la vreunul dintre punctele de lucru ale acestuia, și nici măcar într-un loc indicat de către angajator, ci este prestată într-un spațiu liber ales de către salariat, care poate fi sau nu propriul domiciliu. Dar locul în care se desfășoară activitatea de telemuncă nu mai trebuie convenit de părți (modificare adusă prin O.U.G. nr. 36/2021).

Exemplu

Nu poate fi o decizie spontană a salariatului de a-și lua laptopul pentru a lucra în parc.