



# Totul despre TELEMUNCĂ

Legislație explicată  
Studii de caz  
Modele de documente



Totul despre telemuncă. Legislație explicată. Studii de caz. Modele de documente

ISBN:978-606-47-1523-4

© RENTROP & STRATON

Autor: Colectiv RENTROP & STRATON

Manager Produs: Iulia Stroe  
Manager Divizie Editorială: Georgiana Bălașa

Director Creație: Cristina Straton  
Manager DTP: Mirela Vasilescu  
Manager Producție: Simona Morărescu

Lucrare editată de:  
**RENTROP & STRATON**

Senior-Editor: George Straton  
Director General: Octavian Breban

Serviciul Clienți  
Tel.: 021.209.45.45  
E-mail: [info@rs.ro](mailto:info@rs.ro)

Puteți consulta și celelalte lucrări editate de RENTROP & STRATON la: [www.rs.ro](http://www.rs.ro)

TMM503

---

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din acest material nu poate fi reprodusă, arhivată sau transmisă sub nicio formă și prin niciun fel de mijloace, mecanice sau electronice, fotocopiare, înregistrare audio sau video, fără permisiunea în scris din partea editorului. Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pierdere provocată vreunei persoane fizice sau juridice care acționează sau se abține de la acțiuni ca urmare a citirii materialelor publicate în această lucrare.

 **RENTROP & STRATON**  
Informații specializate

Bdul Națiunile Unite nr. 4, bloc 107A, etajul 1,  
sector 5, București

## CUPRINS

- 1. Definiție**
- 2. Telesalariații**
- 3. Contractul de telemuncă**
  - a. Model Contract de telemuncă cu timp parțial
  - b. Model Act adițional cu clauze pentru telemuncă
- 4. Programul de lucru al telesalariatului**
- 5. Drepturile și obligațiile angajatorului**
- 6. Drepturile și obligațiile telesalariatului**
- 7. Controlul activității telesalariatului**
- 8. Opțiunile angajatorilor**
- 9. Avantajele angajatorilor**
- 10. Dezavantajele angajatorilor**
- 11. Avantajele salariatului**
- 12. Dezavantajele salariatului**
- 13. Viața de familie**
- 14. Clasificarea țărilor în funcție de procentul de salariați**
- 15. Măsuri de susținere a salariaților care desfășoară activitatea în regim de telemuncă**
- 16. Contravenții**
- 17. Legislație**
  - Legea nr. 81 din 30 martie 2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018.
  - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132 din 7 august 2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 720 din 10 august 2020.
  - Ordin al ministrului muncii și protecției sociale nr. 1.376 din 9 septembrie 2020 pentru stabilirea modalității de acordare a sprijinului financiar și a categoriilor de bunuri ce pot fi achiziționate conform art. 6 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, publicat în Monitorul Oficial nr. 832 din 10 septembrie 2020.
  - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 192 din 5 noiembrie 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, precum și pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.042 din 6 noiembrie 2020.
  - Legea nr. 296 din 18 decembrie 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.269 din 2 decembrie 2020.
  - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36 din 5 mai 2021 privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 474 din 6 mai 2021 (art. II).
  - Legea nr. 208 din 21 iulie 2021 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă, și pentru

modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 720 din 22 iulie 2021.

- Ordonanța Guvernului nr. 19 din 30 august 2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 și pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul sănătății, publicată în Monitorul Oficial nr. 834 din 31 august 2021.
- Decizie nr. 50 din 15 februarie 2022 referitoare la excepția de neconstituționalitate a Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, în ansamblu, și a dispozițiilor art. 5 alin. (2) lit. d) din această lege, în special, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 192/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, precum și pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, în ansamblu, publicată în Monitorul Oficial nr. 291 din 25 martie 2022.
- Legea nr. 241 din 20 iulie 2023 pentru completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 673 din 21 iulie 2023.
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 115 din 14 decembrie 2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice, pentru consolidare fiscală, combaterea evaziunii fiscale, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.139 din 15 decembrie 2023.
- Legea nr. 149 din 9 octombrie 2025 pentru completarea art. 118<sup>1</sup> din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 936 din 9 octombrie 2025.

## 18. Studii de caz

18.1 CIM existent. Reglementarea activității de telemuncă

18.2 Avantajele și dezavantajele telemuncii

18.3 Perioadele on-call sau consemnul la domiciliu

18.4 Telemunca vs documentul portabil A1

18.5 Telesalariat. Locul muncii în alt stat membru UE. Contribuții sociale

18.6 Telemunca. Condiții modificare CIM. ReviSal

18.7 Telemunca. Durata timpului de lucru la sediul angajatorului

18.8 Telemunca se desfășoară la sediul angajatului și în alt loc

18.9 Telesalariat și telemuncă. CIM pe durată determinată. Evaluarea profesională a angajaților.

Model de clauză de confidențialitate referitoare la protecția datelor cu caracter personal

18.10 Telemunca. Locul muncii în Italia. Concediul pentru creșterea copilului

18.11 Telemunca. Locul muncii în Italia. Concediul de maternitate

18.12 Organizarea muncii - asigurarea permanenței la telefon pentru situații de urgență

18.13 Telemunca. Activitate desfășurată de un salariat care se află în străinătate

18.14 Revisal. Contractul de muncă al telesalariatului

18.15 Cheltuieli aferente activității de telemuncă

18.16 Telemunca. Elementele CIM

18.17 Telesalariat. Regimul tichetelor de masă

18.18 Munca la domiciliu și telemunca sunt reglementate distinct

18.19 Telemunca. Menționarea în CIM a zilelor în care salariatul prestează activitate la domiciliu este obligatorie

18.20 Act adițional modificare CIM pentru telesalariat

18.21 Munca la domiciliu și telemunca. Diferențe

18.22 Munca la domiciliu. Elementele CIM

- 18.23 Locul muncii într-un loc de muncă neorganizat de angajator
- 18.24 Precizări privind biletele de valoare
- 18.25 Telesalariat. Modalitatea de evidențiere a orelor de muncă
- 18.26 Telemunca. Locul muncii în alt stat
- 18.27 Obligații noi pentru angajatori în vederea prevenirii și combaterii discriminărilor pe criteriul de sex
- 18.28 Angajatorii au obligații noi pentru asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați
- 18.29 Ajutor programator. Telemunca
- 18.30 Telemunca. Înregistrare în Revisal. Evidență activitate
- 18.31 Telemunca. Act adițional. Revisal
- 18.32 Cheltuieli pentru activitatea de telemuncă suportate de angajator. Obligatorietatea justificării
- 18.33 Telemunca. Reglementare contract individual de muncă
- 18.34 Contract de muncă temporară cu clauză de telemuncă
- 18.35 Activitate prestată de salariat în alt stat membru UE. Contribuții sociale
- 18.36 Angajare reprezentant vânzări. Model contract de telemuncă
- 18.37 Revisal. Model de act adițional pentru telemuncă
- 18.38 Concediu medical. Perioada în care salariatul a prestat activitate în regim de telemuncă
- 18.39 Condiții acordare 400 lei pentru telemuncă
- 18.40 Telemunca sau munca la domiciliu este o condiție pentru persoana care solicită zilele libere, și nu pentru soț
- 18.41 Modificare CIM în CIM cu clauză de telemuncă. Acordare tichete de masă
- 18.42 Angajatorii au obligația să suporte cheltuielile aferente activității de telemuncă
- 18.43 Cheltuieli cu telemunca
- 18.44 Legislație aplicabilă angajator român și lucrători UE
- 18.45 Telemunca. Documentul în baza căruia salariatul își poate utiliza propriul calculator
- 18.46 Continuare activitate telemuncă după ieșirea din starea de alertă

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.