

I.2.4. Telemunca

a) Reglementare legală

Activitatea de telemuncă a fost reglementată prin Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 296/02.04.2018.

Acest act normativ a fost modificat prin O.U.G. 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, Partea I, nr. 474 din 06.05.2021.

b) Noțiunea de telemuncă

Telemuncă este acea 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.

Din această definiție rezultă că o activitate este considerată a fi prestată în regim de telemuncă dacă sunt îndeplinite trei condiții:

- 1) este prestată în alt loc de muncă decât locul de muncă organizat de angajator;
- 2) este prestată în mod regulat și voluntar;
- 3) este prestată folosind tehnologia informației și a comunicațiilor.

Telemunca poate fi prestată în baza oricărui tip de contract individual de muncă:

- 1) pe durată nedeterminată și cu normă întreagă;
- 2) pe durată nedeterminată și cu fracțiune de normă;
- 3) pe durată determinată și cu normă întreagă;
- 4) pe durată determinată și cu fracțiune de normă.

De asemenea, în cazul contractului de muncă temporară, activitatea poate fi prestată în regim de telemuncă.

Activitatea în regim de telemuncă se stabilește prin acordul de voință al părților înscris expres în contractul individual de muncă la încheierea acestuia sau prin act adițional la contractul de muncă existent.

c) Acordul de voință

Potrivit art. 3 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 81/2018, 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.

Prin Legea nr. 241/2023 pentru completarea Codului muncii s-a stabilit că, la cerere, salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții. În această situație, prin derogare de la prevederile Legii nr. 81/2018, cu modificările și completările ulterioare, salariații au obligația să dispună de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului.

În situația în care ambii părinți sau reprezentanți legali sunt salariați, cererea va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere a celuilalt părinte sau reprezentant legal, din care să rezulte faptul că, pentru aceeași perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfășurarea activității în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă.

În cazul în care părintele sau reprezentantul legal se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 3 din Legea nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, republicată, cu modificările și completările ulterioare, declarația pe propria răspundere a celuilalt părinte sau reprezentant legal nu este necesară.

La art. 3 din Legea nr. 277/2010 este prevăzută persoana care se află în una dintre următoarele situații:

- a) este necăsătorită;
- b) este văduvă;
- c) este divorțată;
- d) are soțul/soția declarat/declarată dispărut/dispărută prin hotărâre judecătorească;
- e) are soțul/soția arestat/arestată preventiv pe o perioadă mai mare de 30 de zile sau execută o pedeapsă privativă de libertate și nu participă la întreținerea copiilor;
- f) nu a împlinit vârsta de 18 ani și se află în una dintre situațiile prevăzute la lit. a)-e);
- g) a fost numită tutore sau i s-au încredințat ori i s-au dat în plasament unul sau mai mulți copii și se află în una dintre situațiile prevăzute la lit. a)-c).

d) Conținutul contractului individual de muncă cu clauză de telemuncă

Contractul individual de muncă cu clauză de telemuncă conține, în afara elementelor obișnuite, următoarele:

- precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă;
- perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator;
- programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- 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 asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa, după caz;

- 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.

Încheierea contractului individual de muncă fără stipularea oricăreia dintre aceste clauze se sancționează cu amendă de 5.000 lei.

e) Obligațiile angajatorului

Angajatorul are următoarele obligații:

- să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, părțile putând conveni printr-un acord scris inclusiv să fie utilizate cele proprii ale telesalariatului, cu specificarea condițiilor de utilizare;

ATENȚIE!

Salariatul poate folosi în prestarea activității de telemuncă telefonul propriu, laptopul propriu etc., dacă a încheiat cu angajatorul un acord privind folosirea acestora.

În cazul în care nu s-a încheiat un astfel de acord, angajatorul are obligația să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii.

- 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 privind utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru.

f) Obligațiile telesalariatului

Telesalariatul are 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, 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;
 - să respecte și să asigure confidențialitatea informațiilor și a documentelor utilizate în timpul desfășurării activității de telemuncă.

g) Înregistrarea în Registrul general de evidență a salariaților

Actul adițional prin care se stabilește prestarea activității în regim de telemuncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară primei zile în care salariatul prestează activitate în regim de telemuncă.

Operația de înregistrare constă în modificarea tipului de contract individual de muncă în contract individual de muncă cu clauză de telemuncă.

ATENȚIE!

În situația în care salariatul nu mai prestează activitate în regim de telemuncă, se încheie act adițional prin care contractul individual de muncă cu clauză de telemuncă se modifică într-un contract individual de muncă obișnuit, iar în ReviSal se înregistrează modificarea tipului de contract.

h) Cheltuielile privind telemunca

Una dintre clauzele contractului/actului adițional privind prestarea activității în regim de telemuncă este cea care privește condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă.

Așadar, angajatorul are obligația de a suporta cheltuielile pe care le generează desfășurarea activității în regim de telemuncă de către salariatul său, iar condițiile în care suportă aceste cheltuieli sunt cele menționate în contract/act adițional.

Angajatorul are posibilitatea reglementată de Codul fiscal de a susține, fără taxe, cheltuielile cu utilitățile la locul în care telesalariații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, în limitele stabilite prin contractul de muncă sau regulamentul intern, în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă.

Această sumă nu este impozabilă și nu este taxabilă cu contribuții sociale dacă în contractul de muncă sau în regulamentul intern s-a menționat o clauză prin care s-a stabilit că angajatorul susține cheltuielile cu utilitățile la locul în care telesalariații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care salariații își desfășoară activitatea în regim de telemuncă.

Clauza din regulamentul intern/contractul de muncă se poate redacta după următorul model:

Angajatorul va acorda fiecărui salariat care desfășoară activitatea în regim de telemuncă o sumă de 400 de lei, proporțional cu numărul de zile în care salariatul a desfășurat activitatea în această modalitate, pentru susținerea cheltuielilor cu utilitățile

la locul în care își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și echipamente de birou.

Suma de 400 lei se acordă fără obligația salariatului de a prezenta documente justificative.

Conform art. 25 alin. (2¹) din Codul fiscal:

Cheltuielile suportate de angajator aferente activității în regim de telemuncă pentru salariații care desfășoară activitatea în acest regim, potrivit legii, sunt cheltuieli deductibile pentru determinarea rezultatului fiscal.

Așadar, suma de 400 lei nu se taxează cu impozit pe venit și contribuții sociale, iar pentru angajator reprezintă cheltuială deductibilă dacă:

- 1) este acordată unui telesalariat;
- 2) este acordată proporțional cu numărul de zile lucrate în regim de telemuncă;
- 3) este prevăzută în regulamentul intern sau în contractul de muncă.

i) Telemunca din alt stat membru UE

Telesariatul poate să presteze activitate din alt stat membru UE pentru un angajator român. Astfel, locul muncii poate fi stabilit și în alt stat, întrucât legea nu distinge după cum locul muncii poate fi stabilit în România sau în alt stat. Dar locul muncii trebuie să fie precizat în contractul individual de muncă, spre exemplu domiciliul sau reședința salariatului din țara respectivă.

Chiar dacă prin O.U.G. nr. 36/2021 s-a eliminat obligația de a se menționa locul muncii în contractul individual de muncă cu clauză de telemuncă, recomandăm ca locul muncii să fie în continuare menționat în contractul individual de muncă.

Această mențiune îl ajută pe angajator să își îndeplinească obligațiile legale astfel încât evită riscurile de a fi sancționat pentru neîndeplinirea acestora.

Întrucât salariatul urmează să presteze activitate în alt stat, în actul adițional de telemuncă se vor menționa și elementele prevăzute la art. 18 alin. (2) din Codul muncii:

- a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- d) condițiile de climă;
- e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

ATENȚIE!

Întrucât activitatea se va desfășura la locul muncii prevăzut în contract, salariatul nu se va afla în delegație, deoarece munca se desfășoară la locul muncii. Nefiind în delegație, salariatul nu va beneficia de diurnă.

În registrul general de evidență a salariaților se înregistrează modificarea tipului de contract individual de muncă în contract individual de muncă cu clauză de telemuncă.

Angajatorul român trebuie să se intereseze în statul în care telesalariatul urmează să își desfășoare activitatea cu privire la obligațiile ce-i revin în acest stat în calitate de angajator al cărui salariat prestează activitate în statul respectiv.

O problemă distinctă o constituie plata taxelor salariale.

Potrivit dispozițiilor cuprinse în Regulamentul (CE) 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, art. 11 alin. (3) lit. a), contribuțiile sociale se datorează în statul în care salariatul prestează activitate. De la această regulă sunt stabilite două excepții în ceea ce îi privește pe salariați:

- Detașarea transnațională pe o perioadă de cel mult 24 de luni
 - Pluriactivitatea (activitatea prestată simultan în două sau mai multe state membre).
- Pentru aplicarea excepțiilor se eliberează documentul portabil A1.

Telesalariatul nu este detașat, ceea ce înseamnă că documentul portabil A1 se poate elibera doar dacă salariatul prestează activitate în două sau mai multe state membre UE (se află în stare de pluriactivitate). În lipsa documentului portabil A1, angajatorul român se va înregistra în statul în care salariatul prestează activitate și va plăti și declara contribuții sociale în acest stat conform legislației care se aplică în acest stat.

Există și posibilitatea ca telesalariatul să preia obligația angajatorului de a plăti contribuțiile sociale și să plătească și să declare el (salariatul) contribuțiile sociale în statul membru prin încheierea unui acord.

Contribuțiile sociale se datorează în România doar în situația în care salariatul prezintă document portabil A1 în care este menționat faptul că România este statul în care se plătesc contribuțiile sociale.

În ceea ce privește impozitul pe venit, trebuie să se verifice Convenția pentru evitarea dublei impuneri încheiată de România cu statul în care telesalariatul va presta activitate.

Spre exemplu, în cazul în care salariatul va presta activitate din Suedia se vor aplica dispozițiile art. 16 din Convenția între Republica Socialistă România și Regatul Suediei pentru evitarea dublei impuneri cu privire la impozitele pe venit și avere care stabilesc astfel:

„ARTICOLUL 16

Profesiuni dependente

1. Sub rezerva prevederilor art. 17, 19, 20, 21 și 22, salariile și alte remunerații similare obținute de un rezident al unui stat contractant pentru o activitate salariată vor fi impozabile numai în acel stat, dacă activitatea nu este exercitată în celălalt stat contractant. Dacă activitatea salariată este exercitată în celălalt stat contractant, remunerația obținută de acolo este impozabilă în acel celălalt stat.

2. Prin derogare de la prevederile paragrafului 1, remunerația obținută de un rezident al unui stat contractant pentru o activitate salariată exercitată în celălalt stat contractant va fi impozabilă numai în primul stat contractant menționat, dacă:

a) primitorul este prezent în celălalt stat o perioadă sau perioade care însumate nu depășesc 183 de zile în cursul anului fiscal vizat;

b) remunerația este plătită de către sau în numele unei persoane care angajează și care nu este rezidentă a celuilalt stat;

c) remunerația nu este suportată de către un sediu permanent sau de o bază fixă pe care cel care angajează o are în celălalt stat.

3. Prin derogare de la dispozițiile precedente ale acestui articol, remunerația pentru munca salariată prestată la bordul unei nave, unei aeronave sau la bordul unui vehicul feroviar sau rutier în trafic internațional, poate fi impusă în statul contractant în care se află sediul conducerii efective a întreprinderii. Când un rezident al Suediei obține remunerație pentru muncă salariată prestată la bordul unei aeronave exploatată în trafic internațional de către consorțiul de transport aerian Scandinavian Airlines System (SAS), astfel de remunerație va fi impozabilă numai în Suedia.“

Concluzie

Trebuie stabilit cât timp va rămâne salariatul în Suedia. Dacă acesta va rămâne mai mult de 183 de zile, impozitul pe venit este în sarcina salariatului în Suedia.

În privința impozitului pe venit nu este necesar să se încheie un acord privind plata și declararea impozitului pe venit de către salariat. Atât declararea cât și plata sunt în sarcina salariatului.

Salariatul trebuie să se intereseze în Suedia cu privire la modalitatea de declarare și de plată a impozitului pe venit.

Dacă salariatul rămâne mai puțin de 183 de zile în Suedia, impozitul pe venit se datorează în România. Angajatorul român va calcula impozitul pe venit și îl va declara în formularul 112.