

**C**onvenția 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.

OIM

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.

## 1. 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.

reglementare

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, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și 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 prevede ca limită minimă a desfășurării activității în regim de telemuncă – o zi pe lună, ceea ce este foarte puțin; în majoritatea sistemelor europene de drept, telesalariatul lucrează majoritatea timpului din alt loc de muncă decât de la angajator.

limita de  
o zi/lună

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).

## domenii

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.

## ReviSal

Dacă se întocmește un act adițional de modificare a contractului de muncă, acesta se va înregistra în ReviSal cu cel puțin o zi înainte de a intra în vigoare.

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. Sancțiunea 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) locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți. 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 trebuie convenit de părți.

locul  
activității

**Exemplu**

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

d) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului.

Reglementări similare există în Codul muncii și cu privire la contractul de muncă la domiciliu (art. 109 lit. b). Totuși, de această dată ne putem confrunta cu o problemă: dacă telesalariatul își desfășoară activitatea în spațiul privat/public al uni terț (spre exemplu, într-o cafenea), accesul angajatorului poate fi restricționat, fiind dependent nu numai de acordul telesalariatului, dar și de acordul terțului – proprietar;

e) modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat;

**Exemplu**

- Evidențierea numărului de ore lucrate, ca și momentul de începere/de sfârșit a activității, în condițiile art. 119 din Codul muncii, pot fi realizate prin monitorizarea momentului de logare.

f) responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă;

g) 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;

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;

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.

**SFATUL NOSTRU**

Obligația de la lit. i) ar putea include și întâlniri virtuale, prin utilizarea de grupuri și forumuri de discuții.

j) condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă.

Încheierea contractului individual de muncă fără stipularea clauzelor prevăzute de lege se sancționează cu amendă de 5.000 lei.

**2. Programul de lucru al telesalariatului**

Telesalariatii nu au un program diferit de lucru față de ceilalți salariați – limita maximă va fi tot de 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Firește, telesalariatul își poate organiza singur programul de lucru. Probleme apar însă în planul

identificării orelor suplimentare, deoarece evidența orelor lucrate este dificilă, iar timpul de lucru nu poate fi diferit de cel prevăzut pentru cazul contractului de muncă tipic, adică de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână. Nu mai puțin, monitorizarea timpului de lucru și delimitarea precisă a acestuia ridică o serie de dificultăți.

Iată de ce legiuitorii diverselor sisteme de drept tind să reglementeze în mod particular chestiunea. Spre exemplu, în Ungaria, norma de lucru a unui telesalariat trebuie dimensionată prin raportare la un salariat comparabil, pentru a se verifica timpul necesar executării ei, în scopul de a nu se depăși durata normală a zilei de muncă. Prevederile legislației muncii privind timpul de muncă sunt inaplicabile lucrătorului la domiciliu, în sisteme ca Austria, Republica Cehă, Finlanda sau Lituania.

La noi, potrivit art. 4 din lege, 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.

acord  
scris



La solicitarea angajatorului și cu **acordul în scris** al telesalariatului cu normă întreagă, acesta poate efectua muncă suplimentară. Aceasta constituie o derogare de la dreptul comun, deoarece în cazul unui salariat standard nu este necesar acordul scris; acordul se prezumă prin chiar prestarea muncii suplimentare. Nerespectarea acestor prevederi se sancționează cu amendă de 5.000 lei. Contravenția constă în acceptarea prestării de muncă suplimentară de către salariat, deși nu există un acord scris din partea acestuia.

În practică, pot apărea probleme în planul identificării orelor suplimentare, deoarece evidența orelor lucrate este dificilă

fracțiune  
de normă

Și salariații cu fracțiune de normă pot fi telesalariați, dar ei nu pot presta ore suplimentare. Totuși, telemunca reprezintă o mică breșă în sistemul foarte ferm de control al salariaților cu fracțiune de normă (care nu pot avea program individualizat).

### 3. Drepturile și obligațiile angajatorului



Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii. Contractul individual ar trebui să cuprindă date mai concrete cu privire la posibilitatea de verificare. Raportul rămâne de muncă, deci salariatul este în continuare un subordonat, dreptul la control, deși diminuat, poate fi în continuare exercitat de angajator



Angajatorul ar putea lucra cu toți salariații în regim de telemuncă, statornicind prin Regulamentul intern regimul de muncă și condițiile de verificare a activității acestora. Dimpotrivă, cu privire la munca la domiciliu, art. 108 alin. (3) din Codul muncii prevede că angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă (nu se face referire și la contractul colectiv sau la regulamentul intern).

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. Observăm că reglementări similare există în Codul muncii și cu privire la contractul de muncă la domiciliu (art. 110).

Angajatorul are următoarele **obligații** specifice privind securitatea și sănătatea în muncă a telesalariatului:

- a) 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.



#### ATENȚIE!

În lipsă de prevedere contrară, echipamentele electronice, inclusiv computerul, sunt puse la dispoziție de angajator, alături de întreaga bază materială necesară desfășurării activității.

Nerespectarea prevederilor referitoare la obligația angajatorului de a asigura mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care părțile convin altfel, cu amendă de 2.000 lei;



- b) să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel.



Nerespectarea acestei obligații se sancționează cu amendă de 2.000 lei;

- c) 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. Observăm că este vorba despre o formare profesională specifică, pe lângă obligația generală a angajatorului prevăzută la art. 194 din Codul muncii.

formare

Nerespectarea de către angajator a acestei obligații se sancționează cu amendă de 2.000 lei. Sancțiunea este distinctă de cea pentru neîndeplinirea obligației angajatorului de efectuare a instructajului privind sănătatea și securitatea în muncă.



## 4. Drepturile și obligațiile telesalariatului

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.

Telesalariații („tele-workers” sau „click-workers”) beneficiază de o autonomie funcțională superioară salariaților obișnuiți, relația cu angajatorul fiind predominant virtuală. Totuși, lucrătorul este în continuare salariat și trebuie să se supună ordinelor de serviciu primite.

autonomie  
funcțională

Contractul individual de muncă va trebui să cuprindă și aspecte specifice privind obligațiile salariatului de protecție a informațiilor confidențiale (pentru că poate lucra

de oriunde, deci riscul de scurgere a informațiilor confidențiale, de exemplu prin utilizarea de canale de comunicații neprotejate). Unele studii caracterizează salariații care nu respectă protocoalele de securitate drept cea mai mare amenințare pentru siguranța informatică a unei firme.

Astfel, telesalariatul are următoarele **obligații**:

- a) 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;
- b) să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care desfășoară activitatea de telemuncă;
- c) să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa;
- d) 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;
- e) să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție.

## 5. Controlul activității telesalariatului

angajator

Dacă dreptul angajatorului de control este mai limitat decât în cazul contractului de muncă tipic, cu prestarea muncii la sediul acestuia, răspunderea angajatorului în privința sănătății și securității în muncă a salariatului nu este cu nimic restrânsă. Ne putem chiar întreba dacă un astfel de control este cu adevărat eficient, și dacă angajatorul poate în mod efectiv să se asigure, prin mijloacele pe care legea i le pune la dispoziție și cu respectarea dreptului la viață privată a lucrătorului, că normele de sănătate și securitate în muncă sunt respectate și că durata normală a timpului de muncă este respectată.

sindicate

În afara angajatorului, există și alte entități care exercită dreptul de control. Astfel, 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. Accesul la locul de muncă indicat de salariat nu presupune și accesul în computerul utilizat de acesta, al cărui conținut rămâne supus confidențialității impuse de angajator.

inspectori  
de muncă

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.

În cazul în care locul de desfășurare a activității telesalariatului este la domiciliul acestuia, acest acces se acordă doar în urma notificării în avans a telesalariatului și sub rezerva consimțământului acestuia. În cazul în care salariatul își desfășoară activitatea de telemuncă în spații private (aparținându-i chiar lui sau unui terț), accesul inspectorului de muncă se poate realiza numai cu acordul proprietarului.

## 6. Înregistrarea clauzei de telemuncă

În cazul unui contract de muncă existent se poate încheia act adițional, cu respectarea prevederilor art. 5 alin. (2) din Legea nr. 81/2018. Conform art. 17 alin. (5) din Codul muncii, orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

În actul adițional la contractul individual de muncă se va menționa locul muncii atât la domiciliul salariatului, cât și la sediul angajatorului, cu menționarea zilelor în care salariatul prestează activitate în fiecare din aceste locuri.

### Problemă

Se poate face un act adițional-cadru în care să se specifice că angajatul este eligibil pentru lucrul în regim de telemuncă, de exemplu de 4 ori pe săptămână, în zile aleatorii, urmând ca angajatul să anunțe prin e-mail ziua sau zilele în care lucrează de acasă?

### Răspuns

Nu. Zilele în care salariatul prestează activitate la sediul angajatorului trebuie să fie menționate în contractul individual de muncă. Implicit, în contractul individual de muncă sunt menționate de la început și zilele în care salariatul prestează activitate în regim de telemuncă, la un alt loc de muncă ce nu este organizat de către angajator, dar care este precizat ca loc al muncii în contractul individual de muncă.

În ReviSal – versiunea 6.0.7. se va înregistra „Contract individual de muncă cu clauza de telemuncă”.

## 7. Telemunca din străinătate

Telesalariatul va putea desfășura activitate și din afara granițelor țării dacă și angajatorul este de acord. În acest scop, se va încheia un act adițional la contractul individual de muncă prin care să se modifice locul muncii de la sediul angajatorului la locul de muncă din străinătate.

Într-adevăr, cu privire la locul muncii, singura condiție impusă de textul legal este ca acest loc să fie alt loc decât locul de muncă organizat al angajatorului. Prin urmare, 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, chiar și din afara Uniunii Europene. Dar locul muncii trebuie să fie precizat în contractul individual de muncă, spre exemplu domiciliul sau reședința salariatului din țara respectivă. Nu este suficient să se menționeze teritoriul țării unde își va desfășura activitatea salariatul.

locul muncii

Întrucât salariatul urmează să presteze activitate în alt stat, în actul adițional 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.

În ReviSal se înregistrează modificarea tipului de contract individual de muncă în contract individual de muncă cu clauză de telemuncă. Cum activitatea se va desfășura la locul muncii prevăzut în contract, salariatul nu va beneficia de diurnă. El nu se va afla în delegație, deoarece munca se desfășoară la locul muncii precizat în contract, fără a interveni o modificare a acestuia.

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

O problemă distinctă o constituie ipoteza în care **salariatul este cetățean al altui stat membru UE, el fiind angajat în regim de telemuncă de către un angajator român**. Astfel, un astfel de salariat urmează să presteze activitate în statul de domiciliu, în beneficiul unui angajator român.

contribuții  
sociale

Observăm că, 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.

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.

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 legislația din România nu este reglementată legal modalitatea în care se angajează o persoană din alt stat pentru a presta activitate în statul respectiv. În practică, se încheie contract individual de muncă în baza dispozițiilor din Codul muncii român, cu contract de telemuncă dacă salariatul prestează activitate folosind tehnologia informației și a comunicațiilor.

Menționăm că și dacă salariatul prestează activitate, în regim de telemuncă, pe teritoriul unui alt stat, prevederile referitoare la instruirea salariatului în domeniul sănătății și securității în muncă sunt aplicabile. Instruirea SSM pentru acest salariat trebuie să conțină aceleași elemente ca și instruirea pentru un salariat aflat în România, însă adaptate la locul efectiv unde își desfășoară activitatea în regim de telemuncă.