

1. Noțiunea de telemuncă și reglementarea ei

Contractul de telemuncă este o varietate a contractului individual de muncă, reglementat prin:

- Acordul Cadru asupra Telemuncii (2002), încheiat la nivelul Uniunii Europene;
- Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 474 din 6 mai 2021, aprobată cu modificări prin Legea nr. 208/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 720 din 22 iulie 2021.

reglementare

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). 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 măcar ca majoritatea zilelor lucrătoare munca să fie prestată la distanță.

Telemunca poate fi integral desfășurată în altă parte decât sediul angajatorului sau poate fi desfășurată parțial la sediul angajatorului, parțial în altă parte.

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.

2. Acordul părților



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.

Acordul părților se poate concretiza într-un contract de telemuncă sau, dacă salariatul desfășura deja activitate în firma respectivă, într-un act adițional la contractul de muncă existent. 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 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.

contract sau
act adițional

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.

Menționăm că Ordonanță 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, care prevedea dreptul (și chiar obligația) angajatorului de a dispune unilateral desfășurarea activității în regim de telemuncă, acolo unde specificul activității o permite, **și-a încetat aplicabilitatea odată cu încetarea stării de alertă**. În plus, ea a fost și declarată neconstituțională prin Decizia Curții Constituționale nr. 50/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 291 din 25 martie 2022. Decizia nu produce însă efecte retroactive; ca urmare deciziile unilaterale adoptate pe perioada stării de alertă au produs efecte valabile, doar că efectele acestora au încetat pe 9 martie 2022.

În prezent, pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă avem următoarele posibilități:

– dacă și până acum activitatea se desfășura în acest regim, pe baza unui contract de telemuncă sau a unei clauze de telemuncă, fără să se fi prevăzut niciun termen, activitatea continuă și nu este necesar să facem nimic. Vom încheia un nou act adițional

variante

doar dacă se modifică perioada/zilele în care salariatul prestează activitate la locul de muncă organizat de angajator;

- dacă activitatea se desfășurase în baza unei decizii unilaterale de trimitere în telemuncă, este necesar să încheiem un act adițional cu telesalariatul, pe care să îl înregistrăm în ReviSal;
- dacă activitatea se desfășurase pe baza unei clauze în care s-a precizat ca termen „înțetarea stării de alertă”, este necesară încheierea unei noi clauze de telemuncă.

variante

În ReviSal – versiunea 6.0.8. se va înregistra „Contract individual de muncă cu clauză de telemuncă”. Inspekția muncii a publicat în acest scop un Ghid (inspectiamuncii.ro). De remarcat că, potrivit versiunii 6.0.8, se poate înregistra și un contract de muncă temporară cu clauză de telemuncă (ceea ce anterior nu era posibil).

ReviSal

3. Conținutul contractului de telemuncă

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) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului 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 telesalaratul își desfășoară activitatea în spațiul privat/public al unui terț (spre exemplu, într-o cafenea), accesul angajatorului poate fi restricționat, fiind dependent nu numai de acordul telesalariatului, dar și de acordul terțului – proprietar;

d) 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.

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

f) 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;

g) 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;

h) 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.

Aceste măsuri ar putea include și întâlniri virtuale, prin utilizarea de grupuri și forumuri de discuții;

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

Mai precis, angajatorul poate suporta singur cheltuielile în vederea asigurării mijloacelor aferente tehnologiei informației și comunicațiilor, sau ar putea împărți aceste cheltuieli cu telesalariatul.

Dacă se optează pentru utilizarea unor mijloace proprii ale telesalariatului, aceasta trebuie stabilit expres în înțelegerea contractuală. Mai mult, este nevoie de acord în acest caz, chiar dacă măsura desfășurării activității în regim de telemuncă a fost dispusă, pe perioada stării de alertă, în mod unilateral.

În plus, angajatorul are și posibilitatea 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 (Legea nr. 296/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 1269 din 21 decembrie 2020). Pentru suma de 400 de lei nu se datorează impozit și contribuții. Plafonul netaxabil este de maximum 400 de lei; dacă în lună sunt mai puțin de 20 de zile lucrătoare sau dacă telesalariatul desfășoară activitate în unele zile de la sediul unității, suma va fi diminuată corespunzător. Firește, angajatorul poate acorda sume mai mari de 400 lei, însă pentru diferența dintre suma prevăzută și plafonul legal se vor datora impozite și taxe.

400 lei

Suma neimpozabilă de 400 de lei se poate acorda și după încetarea stării de alertă.



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

ATENȚIE!

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2021 a eliminat condiția de a se preciza locul desfășurării activității de telemuncă, deci în prezent telesalariatul poate alege orice loc în vederea desfășurării muncii, după cum îl poate și modifica oricând, fără notificarea angajatorului.

4. Programul de lucru al telesalariatului

Telesalariații 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.

- c) să solicite zilierilor asumarea pe propria răspundere, prin semnătură, că starea sănătății le permite desfășurarea activităților repartizate de beneficiar;
- d) să pună la dispoziție zilierilor echipamente de muncă adecvate, care nu pun în pericol securitatea și sănătatea acestora;
- e) să asigure, în mod gratuit, echipamente individuale de protecție adecvate activității desfășurate de zilieri;
- f) să comunice de îndată, către inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs, orice eveniment în care au fost implicați zilieri;
- g) să înregistreze accidentele de muncă suferite de zilieri în timpul activității.



Normele de aplicare a Legii nr. 52/2011, aprobate prin Ordinul nr. 831/2015, stabilesc măsuri energice de protecție a zilierilor și de asigurare a sănătății și securității în muncă a acestora.

Beneficiarul care nu își îndeplinește vreuna dintre obligațiile legale riscă o amendă de 6.000 lei.



2. Plata zilierilor

Pentru activitatea executată, zilierul are dreptul la o remunerație al cărei quantum se stabilește prin negociere directă între părți. Quantumul remunerației brute orare stabilite de părți nu poate fi mai mic decât valoarea/oră a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă la sfârșitul fiecărei zile de lucru sau la sfârșitul săptămânii.

Chiar dacă părțile convin un număr mai mic de ore de activitate, plata zilierului se va face pentru echivalentul a cel puțin 8 ore de muncă.

Exemplu

- Zilierul va primi $15,239 \text{ lei} \times 8 = 121,9 \text{ lei/minim zi}$ chiar dacă lucrează doar 1 oră.

Observăm că un salariat part-time va fi plătit proporțional cu munca efectiv depusă, în timp ce în cazul unui ziler nu există această proporționalitate.

Prin Decizia nr. 236/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 662 din 8 august 2019, Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate ridicată cu privire la acest text. Autorii excepției susțineau că se încalcă dreptul la muncă, dar Curtea Constituțională a apreciat că, de fapt, legea nu impune un număr minim de ore de lucru; ceea ce prevede legea este doar că, indiferent cât lucrează, zilierul nu poate fi plătit cu mai puțin de 121,9 lei/zi.

Cum se impozitează aceste venituri?

Conform art. 76 alin. (2) lit. r) din Codul fiscal, remunerația zilierilor reprezintă venituri asimilate salariilor impozitate cu cota de impozit de 10%. Deci, în primul rând, asupra remunerației zilierului se datorează **impozit pe venit în cotă de 10%**.

Totodată, asupra remunerației zilierului se datorează și **contribuția de asigurări sociale în cotă de 25%** începând cu veniturile lunii mai a anului 2019.

Calculul, plata și declararea contribuției de asigurări sociale datorată bugetului asigurărilor sociale de stat pentru veniturile realizate din activitatea realizată de zilieri sunt în sarcina beneficiarului.

asigurat

Plata contribuției de asigurări sociale conferă zilierului calitatea de asigurat în sistemul public de pensii.

Dar activitatea desfășurată în calitate de zilier nu conferă acestuia calitatea de asigurat în sistemul public de sănătate și în sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale. Zilierul se poate asigura opțional în sistemul public de sănătate potrivit prevederilor art. 180 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal.

În situația producerii unui accident de muncă sau boală profesională, beneficiarul este obligat să asigure plata cheltuielilor aferente îngrijirilor medicale necesare.

3. Durata activității

Activitatea nu se poate desfășura în regim de „plată cu ziua” în mod nelimitat. Dincolo de anumite limite, beneficiarul muncii zilierului va trebui să încheie cu acesta un contract de muncă. Ca urmare a modificărilor succesive ale Legii nr. 52/2011, un zilier:

- poate presta activități pentru același beneficiar pe o perioadă de maximum 90 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic. În cazul unor domenii specifice, perioada nu poate depăși 180 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic;
- poate desfășura activități pentru același beneficiar maximum 25 de zile calendaristice în mod continuu;
- poate desfășura activitate pentru mai mulți beneficiari numai până la 120 de zile cumulate în decursul unui an calendaristic sau, în cazul anumitor activități 180 de zile;
- zilierii care ocupă un loc de muncă în urma intermedierei realizate de o agenție acreditată potrivit Legii nr. 52/2011, cu modificările ulterioare, pot presta activități pentru același beneficiar pe o perioadă de maximum 180 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic.



Depășirea acestor limite atrage pentru beneficiar o amendă de 10.000 de lei. Dar și zilierul care lucrează în regim de „plată cu ziua” mai mult de 120 de zile (respectiv 180 de zile) cumulat, indiferent pentru câți beneficiari, poate fi amendat cu 500-2.000 lei.

4. Domenii de activitate

După ce sfera activităților în care pot fi folosiți zilierii a fost restrânsă drastic prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.116 din 29 decembrie 2018, acte normative succesive au început rând pe rând să adauge noi domenii de activitate.

Vă prezentăm în tabel domeniile de activitate în care pot fi utilizați zilierii, ca urmare a modificărilor intervenite în 2019. Acestea li se adaugă două acte normative adoptate în 2022, care au extins sfera activităților ce pot fi desfășurate de către zilieri. Este vorba despre:

- Legea nr. 104/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 391 din 21 aprilie 2022, care a adăugat activități de întreținere peisagistică – plantarea, îngrijirea și întreținerea de parcuri și grădini, cu excepția facilității de locuit particulare, precum și întreținerea spațiilor verzi din domeniul public al unităților administrativ-teritoriale – clasa 8130 și
- Legea nr. 118/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 411 din 29 aprilie 2022, care a adăugat activități de studiere a pieței și de sondare a opiniei publice – clasa 7320.