

SEPTIMIU PANAINTE

Dreptul individual al muncii

Curs universitar

Ediția a 2-a, revizuită și adăugită

 Editura
Stamangiu

§4. Contractul individual de muncă la distanță (munca la domiciliu și telemunca)^[1]

4.1. Munca la domiciliu

În Codul muncii, prin art. 108-110, este reglementată expres munca la domiciliu^[2].

Potrivit art. 108 alin. (2) C. muncii, specific acestor contracte nu este numai modul de stabilire a locului muncii, ci și faptul că salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru în cadrul căruia își îndeplinesc sarcinile de serviciu.

În considerarea acestor particularități, contractul individual de muncă la domiciliu trebuie să conțină, în afara elementelor comune obligatorii, și următoarele:

- precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;
- programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului^[3];
- obligația angajatorului de a asigura, la și de la domiciliul salariatului, transportul materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.

Salariatul cu muncă la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului. Egalitatea de tratament nu este însă încălcată dacă, prin contractele colective de muncă, se stabilesc și alte condiții specifice privind munca la domiciliu^[4].

Pentru salariații care desfășoară muncă la domiciliu angajatorul trebuie să țină evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia [art. 119 alin. (2)].

Relativ recent, art. 110 din C. muncii a fost completat cu alin. (3)^[5], legiuitorul simțind nevoia de a prevedea expres faptul că „salariații cu munca la domiciliu au obligația de a respecta și de a asigura confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul muncii la domiciliu”.

^[1] Pentru unele detalii, a se vedea A. ȘTEFĂNESCU, *Munca la domiciliu și telemunca. Drept intern și comparat*, Ed. Universul Juridic, București, 2011.

^[2] România nu a ratificat Convenția O.I.M. nr. 177/1996 privind munca la domiciliu.

^[3] În acest fel, salariatul își poate proteja aspectele care țin de viața sa privată.

^[4] A. ATHANASIU, L. DIMA, *Dreptul muncii, op. cit.*, p. 61.

^[5] Introdus 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 M. Of. nr. 474 din 6 mai 2021.

4.2. Telemunca

Deși reglementează și anumiți parametri de flexibilitate (lucrătorii mobili, munca la domiciliu), Codul muncii are în vedere ca premisă principală locul de muncă organizat de către angajator (și situat în perimetrul asigurat de către acesta, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanțe, agenții, puncte de lucru etc.).

Ca efect al dezvoltărilor tehnologice, digitalizării și dezvoltării de forme din ce în ce mai eterogene de prestare a muncii, prestarea de activități de la distanță a devenit din ce în ce mai des întâlnită.

Decuplarea activității salariatului de locul de muncă tradițional (putându-se ajunge chiar la o „delocalizare” a acesteia^[1]) prezintă o serie de potențiale avantaje și riscuri pentru părțile la raportul de muncă. Pentru salariați, în esență, avantajele ar putea consta în: reducerea sau eliminarea timpului de deplasare zilnic către locul de muncă, diminuarea riscului de îmbolnăvire în cazul bolilor contagioase, o mai mare autonomie și flexibilitate în organizarea activității, o mai mare productivitate, posibilități mai mari de adaptare a activității profesionale la viața de familie etc. Angajatorii, la rândul lor, ar putea beneficia de o eficiență mai ridicată a muncii, de reducerea sau eliminarea unor costuri, de o posibilă creștere a motivației salariaților etc. Pe de altă parte, telemunca ar putea predispune la program prelungit și/sau excesiv fragmentat, uneori, mai intens, și atrage riscul unei suprapuneri sau interferențe mai acute între viața profesională și cea privată, aspect care reclamă metode adecvate de echilibrare etc.^[2]

Pe acest fond, legiuitorul a simțit nevoia unei intervenții și a adoptat Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă (lege organică)^[3]. Scopul acestei reglementări a fost acela de a consacra expres posibilitatea lucrului la distanță și de a asigura o protecție minimală salariaților în raport de aspectele specifice telemuncii.

Conform art. 2 lit. a), în sensul Legii nr. 81/2018, prin „telemuncă” se înțelege acea „formă de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar,

^[1] Din punct de vedere economic, uneori este cu totul irelevant locul în care salariatul s-ar putea afla când prestează activități, necesar și suficient fiind ca acesta să se afle în legătură tehnologică cu rețeaua informatică a angajatorului. De principiu, prin intermediul acestei legături informatice se realizează comunicarea profesională, controlul activităților salariatului, livrarea rezultatelor muncii salariatului etc.

^[2] Pentru detalii, a se vedea Raportul O.I.M.: *General Survey concerning working-time instruments – Ensuring decent working time for the future* – Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution), Report III (Part B), International Labour Conference, 107th Session, Geneva, 2018, disponibil la https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_618485/lang--en/index.htm, accesat la 29.09.2021.

^[3] Publicată în M. Of. nr. 296 din 2 aprilie 2018. Considerăm că, prin exercițiul libertății de voință a părților, munca la distanță era posibilă și anterior, în perimetrul de reglementare a Codului (care nu o reglementează expres, dar nici nu o interzice). Pentru detalii și delimitări față de muncă la domiciliu, a se vedea B. VARTOLOMEI, *Telemunca – o nouă formă de organizare a muncii*, în *Dreptul* nr. 2/2008, pp. 62-70; A. CIORICIU ȘTEFĂNESCU, *Telemunca*, în R.R.D.M. nr. 1/2009, pp. 60-105; A. CIORICIU ȘTEFĂNESCU, *Munca la domiciliu și telemunca*, Ed. Universul Juridic, București, 2011, pp. 239-244.

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”.

Rezultă din această definiție două elemente definitorii care se îmbină organic:

1. îndeplinirea atribuțiilor în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator [în orice loc convenit de părți sau chiar lăsat la dispoziția salariatului, inclusiv domiciliul acestuia, ipoteză avută în vedere și de art. 9 alin. (3) din lege];

2. utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor^[1].

Libertatea de alegere a locului de muncă fiind protejată inclusiv prin norme constituționale, desfășurarea activității de la distanță, în situațiile în care este posibilă, presupune acordul părților în acest sens (regulă fără derogare, chiar și pe fond pandemic). Acest acord este exprimat de părți la încheierea contractului individual de muncă sau, ulterior, în act adițional la acesta, iar refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității în regim de telemuncă nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului de muncă și nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia [art. 3 alin. (2) din Legea nr. 81/2018].

În privința obligației de informare, în cazul activității de telemuncă trebuie avute în vedere, suplimentar față de elementele prevăzute la art. 17 alin. (3) C. muncii, următoarele aspecte (care trebuie să se regăsească și în conținutul înscrisului contractual/actului adițional, după caz):

- a) precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă;
- 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;
- d) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- e) modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat;
- f) responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă în conformitate cu prevederile art. 7 și 8;
- 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;

^[1] Munca de la distanță fără utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor este posibilă, dar în practică se regăsește astăzi în cazuri izolate.

j) condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă^[1].

Angajatorul este ținut la respectarea egalității de șanse și de tratament în privința telesalariaților și salariaților care desfășoară activități la un loc de muncă organizat de către angajator.

O preocupare majoră a legiuitorului o constituie asigurarea unor garanții legale privind sănătatea și securitatea în muncă a telesalariaților. Din această perspectivă, angajatorul are următoarele obligații specifice (art. 7):

a) 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 telesariatului, cu specificarea condițiilor de utilizare;

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

c) să asigure condiții pentru ca telesariatul 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.

Totodată, conform art. 8 din Legea nr. 81/2018, telesariatul 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”. În considerarea acestei obligații generice, sunt impuse telesalariaților următoarele:

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, precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă;

[1] A se vedea și M. VOLONCIU, *Clauze specifice în contracte atipice. Conținutul contractului de muncă în cazul telemuncii*, în Conferința Internațională de Dreptul Muncii – *Noile tehnologii, consecințe asupra raportului de muncă*, Sibiu, 11-12 octombrie 2019, Ed. Universul Juridic, București, 2020, pp. 48-58.

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.

f) să respecte și să asigure confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul desfășurării activității de telemuncă.

În temeiul art. 9 alin. (1) din Legea nr. 81/2018, 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”. Această reglementare este criticabilă prin prisma faptului că, pentru situația unui concurs, nu prioritizează în privința izvoarelor condițiilor privind dreptul de acces (când aceste condiții ar fi tratate simultan diferit în surse distincte). Totodată, o ușoară disonanță mai poate fi sesizată cu privire la faptul că reprezentanții organizațiilor sindicale la nivel de unitate ori reprezentanții salariaților pot exercita un drept în condițiile stipulate în regulamentul intern, act adoptat de către angajator în condițiile art. 241 C. muncii (doar cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz).

Distinct, conform alin. (2), pentru verificarea aplicării și respectării cerințelor legale din domeniul securității și sănătății în muncă și al relațiilor de muncă, reprezentanții autorităților competente au dreptul de acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii^[1].

Pentru ipoteza în care locul de desfășurare a activității telesalariatului este la domiciliul acestuia (în sens larg), dreptul de acces pentru verificarea condițiilor de muncă, respectiv respectării cerințelor legale din domeniul securității și sănătății în muncă, este condiționat de notificarea prealabilă a telesalariatului și de exprimarea consimțământului acestuia [art. 9 alin. (3)]. Consimțământul salariatului este, fără îndoială, important prin prisma protecției dreptului la respectarea vieții private și de familie (în sensul art. 8 din C.E.D.O. și art. 26 și art. 27 din Constituția României).

Independent de locul desfășurării activității, modalitatea de verificare a activității telesalariatului este, de asemenea, convenită de părți și se realizează, 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 [art. 4 alin. (3) din Legea nr. 81/2018].

Prin adoptarea Legii nr. 81/2018 s-a făcut un pas important pentru adaptarea cadrului normativ la evoluția raporturilor de muncă în cadrul cărora sunt utilizate tehnologii moderne de comunicare. Totuși, problematica atrasă de îndeplinirea de la distanță a atribuțiilor de serviciu este una mai vastă decât a prevăzut legiuitorul. Acest act normativ va trebui completat în viitor inclusiv în procesul de transpunere a Directivei 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea

^[1] În anumite situații, realizarea acestui control suportă limite factuale și juridice semnificative. A se vedea S. PANAINTE, R.D. STĂNGACIU, *The labor inspector searching for ... Godot: undeclared distance work*, în *Revue Européenne du Droit Social* nr. 3/2021, pp. 25-42.

Europeană^[1] și a Directivei 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului^[2].

În mod deosebit trebuie subliniat că Directiva 2019/1158 are în vedere utilizarea unor formule de muncă la distanță, acolo unde este posibil, ca soluție pentru ca lucrătorii care sunt părinți și îngrijitorii^[3] să poată să-și adapteze programul de muncă în funcție de necesitățile și preferințele personale și, astfel, să rămână în câmpul muncii.

Aspectele particulare privind timpul de muncă și de repaus sunt deosebit de importante fiind subsumate sănătății și securității în muncă^[4] și, într-un plan mai larg, necesității asigurării unui just echilibru între viața profesională și cea privată a salariaților. Or, în cazul telesalariaților, gradul de interferență între cele două planuri este mai ridicat decât în situația îndeplinirii sarcinilor de serviciu de la locul de muncă organizat de către angajator. Consecințele acestui aspect pot fi benefice sau nu.

Din această perspectivă, preocuparea privind modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat este firească, iar impunerea acordului scris al telesalariatului cu normă întreagă pentru prestarea de muncă suplimentară este binevenită. Contractul cu timp parțial și muncă la distanță este posibil, în acest caz prestarea orelor suplimentare fiind interzisă ca urmare a aplicării regulii generale prevăzute de art. 105 alin. (1) lit. c) C. muncii.

Important este și faptul că programul de lucru este organizat prin acordul părților exprimat în contractul individual de muncă sau act adițional la acesta, cu respectarea contextului normativ și a regulamentului intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil [art. 4 alin. (1) din Legea nr. 81/2018]. În acest mod, programul de lucru poate fi adaptat, inclusiv în privința fragmentării acestuia, la necesitățile și dorințele salariaților care țin de viața privată a acestora. În orice caz, ca regulă, salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive [art. 135 alin. (1) C. muncii] și la un repaus săptămânal este de 48 de ore consecutive [art. 137 alin. (1)]^[5].

În perspectivă, nu trebuie exclus ca și durata maximă a timpului zilnic de lucru să fie reevaluată și, eventual, redusă, având în vedere riscurile inerente pentru sănătatea salariaților pe care le atrage activitatea prelungită care presupune utilizarea computerelor.

[1] J.O. L 186, 11 iulie 2019, pp. 105-121 termen de transpunere 1 august 2022.

[2] J.O. L 188, 12 iulie 2019, pp. 79-93 termen de conformare 2 august 2022.

[3] Conform art. 3 alin. (1) lit. d) din directiva menționată, prin „îngrijitor” se înțelege un lucrător care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru.

[4] Directiva 89/391 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (Directiva-cadru europeană privind securitatea și sănătatea în muncă).

[5] Directiva 2003/88/CE impune ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus zilnic de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore (art. 3) și, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic (art. 5).

Deosebit de important apare și faptul că acest tip de activitate pune în discuție și dreptul salariaților de a se deconecta. Cu privire la acesta, la nivel european există o preocupare mai veche, concretizată într-o propunere de directivă^[1] care, în esență, vizează cerințele minime care să le permită lucrătorilor care utilizează instrumente digitale, inclusiv TIC, în scopuri profesionale, să își exercite dreptul de a se deconecta și să garanteze că angajatorii respectă acest drept.

Dreptul la deconectare ar presupune, în esență, dreptul de a nu se implica în activități sau comunicări legate de activitatea profesională prin intermediul unor instrumente digitale, direct sau indirect, în afara timpului de lucru.

În sensul propunerii de directivă, statele membre vor trebui să se asigure că angajatorii instituie un sistem obiectiv, fiabil și accesibil care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic al fiecărui lucrător, în conformitate cu dreptul lucrătorilor la viață privată și la protecția datelor lor cu caracter personal.

În privința măsurilor concrete de punere în aplicare a dreptului de a se deconecta statele membre ar trebui să reglementeze o serie de aspecte importante, printre care:

(a) modalitățile practice de închidere a instrumentelor digitale folosite în scopuri profesionale, inclusiv a oricărui tip de instrumente de monitorizare în scopuri profesionale;

(b) sistemul de măsurare a timpului de lucru;

(c) evaluări în materie de sănătate și securitate, inclusiv evaluări ale riscurilor psihosociale, legate de dreptul de a se deconecta;

(d) criteriile pe baza cărora se acordă angajatorilor orice derogare de la obligația de a pune în aplicare dreptul lucrătorilor de a se deconecta.

În sfârșit, mai poate fi observat că munca de la distanță este de natură să conducă la creșterea raporturilor de muncă cu elemente de extraneitate, aspect care pune în prim plan *lex contractus* și *lex fori*.

§5. Contractul individual de muncă al zilierilor (munca prestată de zilieri)

5.1. Aspecte generale

Munca prestată de zilieri este reglementată de Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri^[2] și de normele metodologice adoptate în vederea aplicării acestui act normativ^[3].

Potrivit art. 2 și art. 3 alin. (1) din lege, prin derogare de la prevederile Codului muncii, zilierii pot desfășura activități necalificate cu caracter ocazional, sub forma

^[1] A se vedea Rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind dreptul de a se deconecta [2019/2181(INL)], disponibilă la https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_RO.html.

^[2] Republicată în M. Of. nr. 947 din 22 decembrie 2015.

^[3] Normele metodologice din 7 aprilie 2015 de aplicare a Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, aprobate prin Ordinul nr. 831/600/2015, publicat în M. Of. nr. 385 din 3 iunie 2015.