

ASPECTE TEORETICO -PRACTICE PRIVIND TELEMUNCA

THEORETICAL-PRACTICAL ASPECTS REGARDIND TELEWORK

CZU: 349.2:331-057.61:004.771 <https://doi.org/10.5281/zenodo.7870864>

Tatiana MACOVEI¹

ABSTRACT. *In the context of the modernizations of labor relations new ways of providing work appear, which have a more flexible character, oriented towards increasing productivity and competitiveness on the labour market both globally and nationally,*

The labour market is constantly changing and tends to adapt to the new trends both locally and internationally. Thus, in addition to the typical legal employment relationships, various forms of work performance have appeared that vary more or less from the typical ones and which have received the name of atypical legal employment relationships.

Keywords: *labour, flexible, employment, telework.*

Piața muncii este în continuă schimbare, iar apariția raporturilor juridice de muncă atipice capătă teren. Cele mai întâlnite forme de prestare a muncii atipice avem leasingul de personal, telemunca, freelancerii, munca la domiciliu, munca la distanță, munca în condițiile timpului de muncă parțial [1]etc.

Telemunca se aplică de mai mult timp pe piața muncii. Însă acest tip de raport juridic de muncă a crescut ca intensitate odată cu pandemia de coronavirus din anul 2020. Astfel fiind în imposibilitate de a asigura prestarea muncii la sediul angajatorului, în foarte multe cazuri s-a recurs la telemuncă. Este adevărat că telemunca se aplica și până la pandemia de coronavirus din anul 2020, însă totuși anume pandemia a determinat în foarte multe cazuri schimbarea biroului de la sediul angajatorului la domiciliul salariaților. Iar dacă la început de an 2020 această schimbare părea a fi una temporară, timpul arată că utilizarea telemuncii pare a fi una de durată. Mai mult, unii angajatori practic iau în considerare utilizarea cât mai mult a telemuncii, reeșind din avantajele pe care acest tip de muncă atipică le are.

Odată cu evoluția pandemiei de Covid-19 și cu normele obligatorii de menținere a distanței sociale, majoritatea guvernelor au încurajat sau au încercat să minimalizeze prezența fizică la locul de muncă. Ca rezultat, un număr larg de afaceri au îmbrățișat ideea de a lucra la distanță: aceasta s-a întâmplat prin folosirea instrumentelor destinate conferințelor video, servicii de stocare de cloud și rețele virtuale private. Afacerile care aveau din timp pregătită o structură de lucru pentru muncă la distanță ori care repede se adaptează, au fost cele care cel mai

¹ Tatiana MACOVEI, Universitatea de Stat din Moldova, <https://orcid.org/0000-0002-4458-0567> macovei.tanea@gmail.com

ușor au trecut la acest tip de operare, reușind să mențină nivelele de productivitate stabile,

Tipic persoana care prestează o muncă în baza contractului individual de muncă se numește salariat, însă în raporturile de telemuncă salariatul poartă denumirea de telesalariat.

La general prin telemuncă se înțelege o formă de organizare și/sau de prestare a muncii de către un salariat, cu regularitate, în afara sediilor sau punctelor de lucru ale angajatorului, prin folosirea mijloacelor informatice. Munca făcută de salariat este munca care ar fi putut fi prestată și la sediul sau punctele de lucru ale angajatorului. În calitate de inventator al conceptului de telemuncă este considerat, unanim, cercetătorul american Jack Nilles de la Universitatea din Carolina de Sud, care a sugerat că munca poate fi prestată în beneficiul angajatorului și din altă locație decât sediul acestuia, iar tehnologiile informaționale pot înlocui deplasarea fizică prin intermediul sistemelor de comunicare electronică.

Termenul telemuncă în limba engleză are două noțiuni care se utilizează: *teleworking* și *telecommuting*. Termenul de teleworking se întâlnește mai mult în spațiul european, pe când telecommuting-ul se utilizează mai des în Statele Unite ale Americii.

În general telemunca se diferențiază de raporturile juridice de muncă tipice prin două elemente caracteristice:

- a) desfășurarea muncii în alt loc decât sediul angajatorului;
- b) utilizarea în procesul de îndeplinire a muncii a tehnologiilor informatice.

Reglementarea juridică a telemuncii

La nivel european telemunca este reglementată printr-un acord cadru încheiat la data de 16.07.2002. Acordul nu are natura juridică a unei directive sau regulament, deoarece directivele europene trebuie transpuse într-un anumit termen în legislațiile naționale, iar regulamentele europene au directă aplicabilitate în sistemul juridic al țărilor membre ale Uniunii Europene. Dar în cadrul telemuncii s-a optat pentru versiunea unui acord cadru, care dă libertate statelor membre de a-și racorda legislațiile prin diferite instrumente legislative aplicabile la nivel național. Astfel dacă o să cercetăm în mod comparat reglementările telemuncii în diferite state ale Uniunii Europene o să vedem că acestea nu sunt identice, fiind diferite de la stat la stat.

În ceea ce privește legislația Republicii Moldova noi nu o să regăsim termenul de telemuncă. Se aseamănă cu telemuncă, însă este totuși diferit reglementarea muncii la distanță. Astfel munca la distanță a fost introdusă în Codul muncii al Republicii Moldova în anul 2020, prin adăugarea capitolului IX¹ intitulat *munca la distanță*.

Astfel, potrivit art. 292¹ Codul Muncii al Republicii Moldova [2], *munca la distanță reprezintă forma de organizare a muncii în domeniile de activitate, prin care salariatul își îndeplinește atribuțiile specifice ocupației, funcției sau mese-*

riei pe care o deține în alt loc decât cel organizat de angajator, folosind inclusiv mijloace din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor.

Reieșind din definiția legală putem observa faptul că munca la distanță este ceva mult larg decât telemunca. Trăsătura comună a acestor două forme de prestare a muncii este că ele ambele se desfășoară în afara sediului angajatorului. Însă deosebirea esențială este că telemunca în mod obligatoriu presupune utilizarea de către salariat a mijloacelor informatice pentru prestarea muncii, pe când în cadrul muncii la distanță aceasta nu în mod obligatoriu implică utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor.

Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă (în continuare „Legea nr. 81/2018”) permite ca angajatorul să convină cu salariatul, acolo unde este posibilă, prestarea de către acesta din urmă a activităților și atribuțiilor specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator. Telemunca este definită de articolul 2 litera a) din Legea nr. 81/2018 drept „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” [3].

Este adevărat că marea majoritate a telesalariaților prestează telemunca de la domiciliul lor, însă nu trebuie să punem semnul egalității între telemuncă și munca la domiciliu. În Codul Muncii regăsim reglementarea muncii la domiciliu începând încă cu anul 2003, odată cu adoptarea Codului muncii al Republicii Moldova, atunci când a fost adoptat prezentul cod. Astfel potrivit art. 292 Codul muncii salariații cu munca la domiciliu sunt considerate persoanele care au încheiat un contract individual de muncă privind prestarea muncii la domiciliu cu folosirea materialelor, instrumentelor și mecanismelor puse la dispoziție de angajator sau procurate din mijloace proprii.

Deci nu trebuie să punem semnul egalității între munca la domiciliu și telemuncă. Ambele reprezintă forme atipice de prestare a muncii, iar asemănarea constă în faptul că munca se execută de către salariat în afara sediului angajatorului. Deosebirea esențială dintre munca la domiciliu și telemuncă ține de faptul că în primul caz locul de îndeplinire a muncii este domiciliul salariatului, pe când în cazul telemuncii locul de îndeplinire a muncii poate fi atât domiciliul telesalariaților, cât și oricare alt loc. Astfel în cazul telemuncii telesalariații au o flexibilitate mai mare nefiind strict legat de domiciliul său. De asemenea o altă deosebire esențială constă în faptul că telemunca obligatoriu implică utilizarea tehnologiilor informatice pentru îndeplinirea muncii, pe când munca la domiciliu cel mai des nu implică utilizarea acestor mijloace informatice pentru executarea sarcinilor de serviciu.

Toate cele enunțate supra ne permite să concluzionăm că la etapa actuală în Republica Moldova nu avem reglementări distincte pentru telemuncă, dar,

reeșind din utilizarea pe scară largă a acestui tip de prestare a muncii considerăm necesar de a reglementa într-un capitol separat din Codul Muncii prestarea muncii prin intermediul telemuncii.

Particularități de prestare a muncii prin intermediul telemuncii

Telesalariații se bucură de aceleași drepturi și garanții similar salariaților care își îndeplinesc munca la sediul angajatorului. Astfel este interzisă tratarea mai puțin favorabilă sau discriminatorie a telesalariaților în raport cu salariații angajatorului care asigură prestarea muncii de la sediul angajatorului. Telesalariații beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, convenția colectivă de muncă, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern al unității sau contractul individual de muncă.

Formalități privind perfectarea contractelor de muncă cu telesalariații.

Contractul individual de muncă privind telemunca se încheie și se modifică în condițiile prevăzute de Codul Muncii, inclusiv prin schimbul de documente electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate. Suplimentar clauzelor generale care se regăsesc în orice contract individual de muncă și care sunt prevăzute în art. 49 al Codului Muncii, în cazul telemuncii, în contractul individual de muncă trebuie să se regăsească reglementări privind: condițiile de prestare a muncii prin telemuncă, programul și procedura prin care angajatorul are dreptul să verifice modul în care telesalariații își îndeplinesc obligațiile de muncă, modalitatea de pontare a timpului de muncă a telesalariaților, repartizarea cheltuielilor aferente prestării muncii prin telemuncă (uzura calculatorului, utilizarea internetului, utilizarea electricității etc), precum și alte condiții care vor fi negociate de către angajator și telesalariații.

La general cele mai importante obligații ale telesalariaților sunt:

- să își desfășoare activitatea potrivit pregătirii și instruirii sale profesionale;
- să informeze angajatorul cu privire la echipamentul de muncă folosit pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă;
- să informeze angajatorul cu privire la locurile desfășurării activității;
- să utilizeze echipamente de muncă sigure, care nu pun în pericol securitatea și sănătatea sa cât și a celor din jurul său;
- să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă din locurile în care își desfășoară activitatea de telemuncă etc.

La rândul său angajatorul are o serie de obligații:

- să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor în cazul în care salariații nu dispune sau nu este de acord să folosească calculatorul propriu;
- să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul necesar telemuncii;
- să asigure condițiile pentru ca salariații să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă atât de la începutul muncii, cât și pe parcurs la anumite intervale regulate de timp etc.

În procesul prestării muncii telesalariatul folosește mijloace tehnologiilor informațiilor și comunicațiilor. Deci pentru îndeplinirea muncii telesalariatul are nevoie de calculator sau laptop sau tabletă sau telefon etc. Cel mai des aceste dispozitive informatice sunt ale telesalariatului, însă nu sunt excluse și cazurile când angajatorul va pune la dispoziția telesalariatului aceste dispozitive. În cazul în care aceste dispozitive sunt ale telesalariatului, acesta este îndreptățit să solicite de la angajator o anumită sumă de bani în contul folosirii propriilor dispozitive informatice în folosul angajatorului.

Telesalariatul trebuie să aibă acces la internet. Reeșind din specificul telemuncii este imposibil prestarea acestui timp de muncă fără acces la internet. Astfel părțile contractului individual de muncă vor decide cine și cum acoperă cheltuielile aferente asigurării telesalariatului cu internet, mai ales în condițiile în care ar fi nevoie de internet de mare viteză. În plus, având în vedere specificul telemuncii, care presupune realizarea unor sarcini de serviciu prin intermediul mijloacelor informatice, sunt stabilite prevederi specifice privind responsabilitatea angajatorului de a lua măsurile necesare, în special cu privire la software-ul folosit, pentru protecția datelor folosite și procesate de salariat, precum și cu privire la comunicarea regulilor specifice și restricțiilor de care ar putea fi ținut salariatul (de exemplu restricții cu privire la rețelele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție).

Locul de prestare a muncii nu este sediul angajatorului. Cel mai des alegerea locului de îndeplinire a muncii rămâne la discreția telesalariatului, însă nimic nu împiedică părțile să stabilească locul de muncă exact al telesalariatului. Per general oricum angajatorul rămâne a fi responsabil din punct de vedere al securității și sănătății în muncă a telesalariatului. Probabil cel mai utilizat spațiu pentru telemuncă este chiar locuința salariatului, însă definiția nu exclude orice alte locații unde salariatul ar putea avea acces la mijloacele informatice necesare și unde pot fi asigurate condițiile corespunzătoare de protecție a datelor și securitate și sănătate în muncă (de exemplu spații de *co-working* etc). Deci unul din cele mai comune locuri de unde salariatul prestează munca este chiar domiciliul acestuia. Astfel vedem că telemunca prezintă unele asemănări cu munca prestată la domiciliu, sub aspectul faptului, că de cele mai multe ori telesalariatul prestează munca de la domiciliul său. Însă, menționăm, ca aceasta nu este o condiție obligatorie, iar prestarea muncii la domiciliu poate include o serie de diverse munci, spre deosebire de telemuncă care utilizează exclusiv mijloacele informatice pentru prestarea muncii.

Un aspect nu mai puțin important este obligația angajatorului de a respecta viața privată a telesalariatului, iar dacă angajatorul utilizează careva mijloace de monitorizare a activității telesalariatului acestea trebuie să fie proporționale în raport cu obiectivele urmărite.

Programul de muncă.

Având în vedere faptul că munca nu se desfășoară la sediul angajatorului

organizarea timpului de muncă de către telesalariat, de cele mai multe ori, rămâne a fi la discreția ultimului. La general prestarea muncii se poate face în două regimuri: *on-line* și *off-line*. În cazul prestării muncii *off-line* organizarea timpului de muncă rămâne, practic exclusiv, la discreția salariatului, spre deosebire de regimul *on-line*, când salariatul trebuie să fie conectat la rețelele informatice, angajatorul, alți salariați sau clienții având posibilitatea de a comunica instant cu telesalariatul. Din această perspectivă, dacă activitatea nu se desfășoară efectiv *on-line*, cu timpi care pot fi contorizați de angajator, pontarea muncii la distanță rămâne o dilemă practică. Însă apreciem că telemunca va fi practică doar unde preexistă o relație de încredere reciprocă între angajator și salariat și, în definitiv, unde angajatorul urmărește un rezultat definit al muncii salariatului, mai curând decât implicarea în activitate o anumită perioadă fixă de timp.

Pe scurt, telemunca se asociază mai degrabă cu pragmatismul, decât cu formalismul, așa încât pontarea salariatului va fi o simplă chestiune secundară, necesară pentru formalizarea corectă a muncii la distanță. Telemunca prezintă atât avantaje, cât și dezavantaje.

Avantajele telemuncii:

a) Telesalariatul poate lucra de acasă, dintr-un spațiu co-working sau chiar din vacanță. De asemenea salariatul poate presta munca atât de pe teritoriul Republicii Moldova, cât și de peste hotarele ei;

b) Telesalariatul are mai multă flexibilitatea în ceea ce privește programul de lucru în special în cazul în care munca este preponderent în regim *off-line*;

c) Unele persoane sunt mult mai productive în condițiile în care își stabilesc programul de lucru în așa fel încât să fie un echilibru între muncă și timpul liber;

d) Economii legate de plata transportului și a timpului pentru plecarea la serviciu și revenirea acasă în condițiile în care la etapa actuală s-a majorat considerabil prețul combustibilului, dar atestăm și o creștere a tarifelor la transportul public;

e) Telesalariatul poate îmbina mai ușor viața profesională cu cea de familie deoarece poate avea un program de muncă flexibil;

f) Pentru angajatori principalul beneficiu se rezumă la faptul că poate reduce costurile pentru chiria oficiilor, economisirea suprafeței necesare pentru birourilor salariaților; reducerea consumului de energie necesar îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, reducerea locurilor de parcare, costuri reduse pentru curățenie etc;

g) Datorită faptului că telemunca se desfășoară cel mai adesea de la domiciliul salariatului are de câștigat și societatea, deoarece se descarcă într-o anumită măsură traficul rutier, iar pe cale de consecință și micșorarea poluării aerului;

h) De asemenea, telemunca ar putea reprezenta un avantaj pentru salariații cu dizabilități locomotorii, în condițiile în care, atât zonele publice, cât și sediile angajatorilor, în marea majoritate a cazurilor, nu sunt adaptate rezonabil pentru persoanele cu dizabilități.

Dezavantajele telemuncii

În pofida acestor avantaje atât pentru angajator, cât și pentru salariat telemunca prezintă totuși și unele dezavantaje, cum ar fi:

a) Lipsa de socializare profesională a telesalariatului poate avea consecințe nu prea plăcute, ori există riscul că telesalariatul se poate deconecta de oameni și se poate izola încet și sigur de prieteni și familie. Uneori poate fi nevoie de ajutorul unui psiholog pentru a ieși din această stare:

b) Lipsa spiritului de echipă și de colaborare cu colegii de muncă;

c) Dacă atmosfera din familie este neplăcută sau dacă încă un alt membru al familiei lucrează de acasă sau copiii desfășoară lecții on line pot apărea probleme legate de asigurarea spațiului necesar pentru fiecare membru al familiei;

d) Un apartament mic poate fi un mare dezavantaj în cazul telemuncii în special când telesalariatul are copii mici acasă. Astfel înghesuială, zgomotul de la copiii neastâmpărați afectează condițiile de muncă ale telesalariatului;

e) De asemenea există riscul că telesalariatul poate deveni leneș, poate ajunge să piardă nopțile pentru că nu te simte controlat și să nu mai dea randament;

f) O consecință a utilizării calculatorului poate fi dereglarea stării de sănătate, în special vederea telesalariatului etc.

Un aspect care nu este abordat de legislația națională și care este puțin abordat în legislația străină ține de ***dreptul la deconectare*** al salariaților care lucrează în regim de telemuncă. În esență dreptul la deconectare presupune faptul că salariații nu pot fi obligați de a răspunde la telefon, email sau oricare ale mesaje legate de muncă după încheierea programului.

Scopul reglementării dreptului la deconectare este de a asigura un echilibru sănătos între viața profesională și cea de familie, ori în cadrul telemuncii este mai greu de efectuat o diferențiere între timpul de muncă și timpul personal al salariatului. Nu puține sunt cazurile când telesalariații lucrează „în continuu” și nu pot să pună limite timpului lor de lucru, ceea ce poate să le afecteze în mod dramatic sănătatea (efecte precum stres, epuizare) și echilibrul muncă-viață (afectându-le viața privată/de familie) [4].

Astfel susținem reglementarea legală a dreptul la deconectare pentru telesalariați, prin aceste prevederi se va urmări scopul ca angajatorul să nu exploateze salariații în afara timpul de muncă prestabilit.

Concluzii

Din cele relatate putem stabili faptul că telemunca nu are suport regulatoriu propriu la nivel de legislație națională în Republica Moldova, iar orice încercare a participanților de a o forma juridic raporturile de telemuncă riscă de a fi lovită de nulitate în cazul în care stabilește pentru salariați garanții sub limita prevăzută de lege.

Totuși, în Republica Moldova pe piața muncii întâlnim raporturi juridice de telemuncă, chiar dacă se găsesc sub o altă denumire. Având în vedere beneficiile

multiple aduse de telemuncă foarte mulți angajatori au demarat deja analize aprofundate privind fezabilitatea prelungirii regimului de telemuncă, urmărind tranziția la scară largă (cât mai multe funcțiuni și tipuri de activități) și pe termen lung. În egală măsură, aceste facilități sunt esențiale pentru asigurarea unui echilibru între viața profesională și cea privată pentru angajați, așa încât se așteaptă ca procentul de salariați care lucrează în telemuncă să se mențină sau chiar să crească.

În Republica Moldova telemunca este utilizată din ce în ce mai des, mai ales în domeniul IT. Astfel atât timp cât programul este respectat iar sarcinile sunt îndeplinite în termen considerăm că telemunca poate reprezenta un avantaj real atât pentru angajator, cât și pentru salariați. Suntem convinși de faptul că în viitor numărul companiilor care vor utiliza telemunca va fi în creștere, dat fiind avantajele acestui mod de prestare a muncii. Considerăm că este imperativ necesar ca în Republica Moldova să fie expres reglementată telemunca, luându-se în considerare experiența țărilor străine.

Astfel recomandăm elaborarea cadrului normativ național care ar reglementa prestarea muncii prin telemuncă în Republica Moldova, aliniindu-ne astfel reglementărilor europene în materia dată.

Referințe bibliografice:

1. Sadovei N. *Dihotomia raporturilor juridice de muncă*. Chișinău: Editura Garomont Studio, 2011.
2. Codul muncii adoptat prin Legea nr. 154 din 28.03.2003. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162 din 29.07.2003.
3. Legea României nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă. Monitorul Oficial al României din 05.04.2018.
4. Macovei Tatiana. *Reglementarea activității prin telemuncă în Republica Moldova*. Conferință științifico-practică internațională. 12-13 decembrie 2019, Chișinău. Chișinău: Tipografia Artpoligraf, 2020, pp. 146-155.