MUNCA LA DOMICILIU ȘI TELEMUNCA - FORME ATIPICE DE MUNCĂ

WORK FROM HOME AND TELEWORKING - ATYPICAL FORMS OF WORK

CZU: 349.245

Tatiana MIHAILOV,
avocat, Uniunea Avocaților din Republica Moldova,
doctorand, Universitatea de Stat din Moldova

SUMMARY

The national regulation regarding the atypical employment agreements is quite discreet, the Republic of Moldova being one of the states that did not pay enough attention to the atypical work and which continues to show a predilection for using the standard individual employment agreement as the main way of materializing the employment relationship. The national legislator regulates only those ordinary non-standard employment relationships, namely the individual fixed-term work agreement, the individual part-time work agreement, the work from home agreement, and recently, the day laborer's work relationship, through a special law, respectively by the Law on the provision of unqualified work with occasional character performed by day laborers.

Keywords: *atypical work relationships, work from home, teleworking.*

REZUMAT

Reglementarea națională cu privire la contractele de muncă atipice este una destul de discretă, Republica Moldova fiind unul dintre statele care nu a acordat suficientă atenție muncii atipice și care manifestă în continuare o predilecție pentru utilizarea contractului individual de muncă standard ca principală modalitate de materializare a raportului de muncă. Legiuitorul intern reglementează doar acele raporturi de muncă non-standard obișnuite, respectiv contractul individual de muncă pe durată determinată, contractul individual de muncă cu timp parțial, contractul de muncă la domiciliu și, recent, raporturile de muncă a zilierilor printr-o lege specială, respectiv prin Legea privind exercitarea unor munci necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri.

Cuvinte-cheie: *raporturi de muncă atipice, munca la domiciliu, telemunca.*

În Republica Moldova locul central în cadrul domeniului general al raporturilor de muncă îl ocupă raporturile juridice de muncă tipice. Tentativele de definire a raportului juridic atipic se limitează deseori prin evidențierea elementelor lipsă din cadrul conceptului clasic al unui raport juridic de muncă tipic.

Cea mai importantă trăsătură a raporturilor juridice de muncă atipice constă în faptul că aceste raporturi sunt niște relații sociale, care apar întotdeauna în legătură

cu prestarea unei munci, ceea ce ne permite a califica aceste raporturi drept raporturi de muncă nestandardizate.

În doctrina autohtonă, definiția raporturilor de muncă atipice este dată de Nicolae Sadovei, conform căruia, raporturile juridice de muncă atipice sunt raporturile care apar în urma prestării unei munci de către persoanele fizice sau juridice, în cadrul cărora lipsesc sau sunt modificate una sau mai multe trăsături caracteristice esențiale ale raportului juridic de muncă tipic, standardizat, din categoria raporturilor personale, organizaționale sau patrimoniale [8, p. 132].

Organizația Internațională a Muncii definește formele atipice de muncă ca fiind totalitatea activităților prestate în alte condiții decât cele standard, bazate de regulă pe un contract individual de muncă și pe o protecție socială deosebită [3].

Această definiție, larg acceptată în dezbaterile contemporane despre relațiile de muncă, nu este întâmplător una pur negativă. În spatele interesului față de munca atipică stă în mod implicit o preocupare mai amplă față de transformarea relațiilor de muncă și a pieței muncii prin proliferarea formelor de ocupare diferite de ceea ce până relativ recent putea fi considerată ca fiind forma „normală" (în toate sensurile cuvântului: statistic și normativ, economic și juridic), aceasta constituind de la bun început etalonul și punctul de plecare în analiza muncii atipice. Pe scurt, fenomenul muncii atipice a început să prezinte interes mai ales pe măsură ce formele de muncă atipică au tins să devină din ce în ce mai tipice [2, p. 6].

Conceptul de muncă atipică devine unul tot mai studiat în ultimele decenii, doctrinarii încercând să-l definească, să dea o clasificare a formelor de muncă atipică și fac propuneri în vederea perfecționării legislației muncii sau creării unui nou mecanism de reglementare juridică a unor forme de muncă atipică care în prezent se află în afara cadrului legal [12, p. 373].

Doctrina rusă utilizează conceptul de contract individual de muncă atipic și îl definește ca fiind un contract ce se deosebește prin noutatea și conținutul construcției juridice, și se caracterizează prin modificarea esențială a unuia sau mai multor elemente de tip personal, organizațional sau patrimonial ale contractului individual de muncă tipic [12, p. 371].

În opinia doctrinarului român Dan Țop, munca atipică include cele mai diverse forme contractuale: contractele de muncă pe durată determinată, cele cu timp parțial, munca temporară sau cea la domiciliu, telemunca, munca în baza contractului de zero ore etc. Astfel, pot exista o multitudine de convenții care să reglementeze o relație de muncă diferită de forma standard sau de formele atipice cunoscute și de cele mai multe ori reglementate în legislație [10].

O formă atipică de muncă reglementată expres în legislația muncii a Republicii Moldova este munca la domiciliu. Astfel, potrivit art. 290 alin. (1) din Codul muncii, salariați 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 [1].

Ținând cont de cele enunțate mai sus, rezultă următoarele condiții specifice:

– contractul individual de muncă la domiciliu trebuie să fie încheiat numai în formă scrisă;

– contractul individual de muncă la domiciliu trebuie să precizeze expres că salariatul lucrează la domiciliu;

– atribuțiile specifice funcției trebuie să permită desfășurarea muncii la domiciliu;

– salariatul trebuie să-și stabilească singur programul de lucru;

– părțile trebuie să stabilească de comun acord programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;

– angajatorul trebuie să asigure materiile prime și materialele necesare desfășurării activității;

– angajatorul trebuie să asigure transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, a materiilor prime și a materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și a produselor finite realizate [9, p. 35-36].

Lucrările puse în sarcina salariaților cu munca la domiciliu nu le pot fi contraindicate conform certificatului medical și trebuie să se execute în condiții de respectare a normelor de securitate și sănătate în muncă.

În ceea ce privește cheltuielile efectuate pentru materii prime și materialele utilizate în procesul muncii de către salariat, Codul muncii stabilește că în cazul folosirii de către salariatul cu munca la domiciliu a instrumentelor și mecanismelor proprii, acestuia i se plătește o compensație pentru uzura lor. Plata acestei compensații, precum și compensarea altor cheltuieli legate de prestarea muncii la domiciliu, se efectuează de către angajator în modul stabilit de contractul individual de muncă.

Ca o trăsătură caracteristică determinată de faptul că activitatea profesională a salariatului se desfășoară la domiciliul acestuia, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu care le revin.

De asemenea, în contractul individual de muncă urmează a fi stabilit modul și termenele de asigurare a salariaților cu munca la domiciliu cu materie primă, materiale și semifabricate, de efectuare a achitărilor pentru producția finită, de restituire a contravalorii materialelor aparținând salariaților cu munca la domiciliu, precum și de preluare a producției finite.

Din perspectiva răspunderii pentru aspecte ce privesc sănătatea și securitatea în muncă, angajatorul este responsabil pentru verificarea condițiilor de lucru prevăzute de lege la domiciliul angajatului. Codul Muncii prevede expres acest aspect în conținutul prevederilor art. 291, conform căruia lucrările puse în sarcina salariaților cu munca la domiciliu nu le pot fi contraindicate conform certificatului medical și trebuie să se execute în condiții de respectare a normelor de securitate și sănătate în muncă. În cazul în care se vor produce accidente în timpul serviciului, acestea vor fi considerate accidente de muncă, iar salariatul va beneficia de protecția oferită de legislația în vigoare.

O formă apropiată muncii la domiciliu, dar totuși diferită ca concept și esență de prima, o reprezintă telemunca. La momentul actual, telemunca nu are o reglementare expresă în legislația Republicii Moldova. Definiția legală a telemuncii poate fi regăsită în art. 2 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă [4], conform căruia telemunca reprezintă forma 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.

În orice domeniu în care este posibilă activitatea în regim de telemuncă, aceasta se poate practica potrivit acordului părților. Este de reținut că telemunca se poate desfășura numai în baza calității de salariat, ca parte într-un contract individual de muncă [11].

În situația în care un salariat încadrat în baza unui contract individual de muncă refuză să presteze activitatea în regim de telemuncă (cel puțin o zi pe lună), angajatorul nu îi poate modifica unilateral contractul și nici nu îl poate sancționa disciplinar. În acest caz, salariatul va trebui să

continue să își îndeplinească atribuțiile de serviciu conform fișei postului său [6].

Telemunca nu poate cuprinde decât acele activități care se realizează prin intermediul tehnologiei informațiilor, activitățile de producție și altele asemenea fiind excluse, spre deosebire de cazul muncii la domiciliu, care poate implica o gamă mai largă de activități. Nu se poate face telemuncă fără tehnologie, chiar dacă se face acasă sau din orice alt loc. Iar tocmai libertatea părților de a stabili unul sau mai multe locuri de desfășurare a telemuncii face o deosebire importantă față de munca la domiciliu. În această privință am putea spune că telemunca înseamnă mai multă flexibilitate. Angajatul la domiciliu are un program de lucru pe care și-l stabilește singur, având libertatea să facă asta, în timp ce telesalariatul – nu. Orele suplimentare sunt tratate în mod diferit, de regulă fiind vorba de munca suplimentară.

Telesalariații au acces la toate serviciile și facilitățile acordate de angajator în aceleași condiții ca și ceilalți salariați care desfășoară activitatea la sediul acestuia. Prin raportare la aceste dispoziții, dreptul telesalariaților de a beneficia de egalitate de tratament în raport cu salariații standard care lucrează în locurile unității constituie un principiu de importanță deosebită, care implică un conținut complex, cuprinzând egalitate sub toate aspectele, inclusiv pe palierul nivelului de salarizare, al dreptului de formare profesională și de îmbunătățire a carierei celor care desfășoară activitatea în temeiul unor contracte individuale de telemuncă, precum și în ceea ce privește recunoașterea acelorași drepturi colective cu lucrătorii care exercită munca de la sediul unității [5].

Programul flexibil de muncă și concentrarea pe rezultat îi fac mai flexibili pe salariați. Astfel, prin telemuncă se poate obține productivitate mai ridicată datorită mai multor factori:

– reducerea elementelor ce distrag atenția (discuții în birou, întreruperi, zgomot);

– reducerea timpului pierdut în tranzit, însemnând și că angajații sunt „la timp" la muncă în zilele cu trafic mai intens decât de obicei sau în cele cu vreme rea etc.;

– acoperirea locurilor de muncă este mai bună în caz de evenimente meteorologice extreme, când angajații nu ar putea ajunge la locul de muncă.

– număr mai redus de zile libere din cauza bolii.

– flexibilitate ridicată – munca de acasă, spre exemplu, poate deseori fi (chiar dacă numai parțial) programată la ore „neconvenționale", organizația având astfel posibilitatea de a oferi servicii și în afara orelor de lucru obișnuite, fără a fi necesar de a transporta angajații într-un centru în ore neconvenabile [9, p. 17].

Reglementarea națională cu privire la contractele de muncă atipice este una destul de discretă, Republica Moldova fiind unul dintre statele care nu a acordat suficientă atenție muncii atipice și care manifestă în continuare o predilecție pentru utilizarea contractului individual de muncă standard ca principală modalitate de materializare a raportului de muncă.

BIBLIOGRAFIE

1. Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.

2. Guga Ș. Munca atipică în România. O perspectivă de ansamblu, ed. a II-a. București: Next Publishing, 2017, pag. 6.

3. În: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm.

4. Legea privind reglementarea activității de telemuncă, nr. 81 din 30.03.2018. În: Monitorul Oficial al României, 2018, nr. 296.

5. Marica M-E. Contractul individual de muncă privind activitatea de telemuncă în context legislativ intern și european. Elemente de drept comparat. //Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 2.

6. Popescu R-R. Aspecte controversate cu privire la noua reglementare a telemuncii.// Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 3.

7. Roșioru F. Dreptul individual al muncii. Curs universitar. București: Universul Juridic, 2017, pag. 453.

8. Sadovei N. Dihotomia raportului juridic de muncă. Chișinău: Garamont-studio, 2011, pag. 132.

9. Ștefănescu A. Munca la domiciliu și telemunca. Drept intern și comparat. București: Universul Juridic, 2011, pag. 35-36.

10. Țop D. Necesitatea unor reglementări corespunzătoare a formelor de muncă atipică în România. Disponibil: http://www.nos.iem.ro/bitstream/handle/123456789/1196/11-%20TOP.Dan.pdf?sequence=1&isAllowed=y

11. Vartolomei B. Reglementarea activității de telemuncă prin Legea nr. 81/2018.// Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 2.

12. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. Учебик: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право, том II-й. Москва: Статут, 2009, стр. 373.

Prezentat: 18 noiembrie 2019.

E-mail: mihailov.tatiana@gmail.com