

# REGLEMENTAREA ACTIVITĂȚII PRIN TELEMUNCĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA

## REGULATION OF THE ACTIVITY THROUGH TELEWORKING IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA

**Tatiana MACOVEL,**  
dr. conf. univ.,  
Universitatea de Stat din Moldova

### **Abstract**

*Teleworking, also known as telecommuting, means working from home or remotely using modern technology and telecommunications to remain in touch with your employer or business. Teleworking allows individuals to work either at home, a local cafe with WiFi, or at a local telework center for one or more days each week, or full time. The teleworker uses communication tools to carry out work duties from a remote location. The Republic of Moldova is trying to find its own way in the attempt to increase competitiveness while maintaining, at the same time, a high level of social protection within the Social European Model.*

**Keywords:** *teleworkink, telecommuting, technology, telecommunications.*

În contextual modernizării relațiilor de muncă apar noi moduri de prestare a muncii, care au un caracter mai flexibil, orientate spre creșterea productivității și competitivității pe piața muncii atât la nivel global, cât și la nivel național.

Piața muncii este într-o permanentă schimbare, care tinde a se adapta noilor tendințe atât pe plan local, cât și pe plan internațional. Astfel, pe lângă raporturile juridice de muncă tipice, au apărut diverse forme de prestare a muncii, care variază mai mult sau mai puțin de la cele tipice și care au căpătat denumirea de raporturi juridice de muncă atipice.

Respectiv raporturile juridice de muncă atipice sunt acele forme de prestare a muncii în cadrul căreia lipsesc sau sunt modificate o serie de trăsături specifice, clasice pentru raporturile de muncă tipice. Doctrina definește raporturile juridice de muncă atipice raporturile care apar în urma prestării unei munci de către persoanele fizice în folosul sau sub autoritatea unei alte persoane fizice sau juridice, în cadrul cărora lipsesc sau sunt modificate una sau mai multe trăsături esențiale ale raportului juridic de muncă tipic, standardizat, din categoria raporturilor personale, organizaționale sau patrimoniale [1, p. 264].

Din categoria raporturilor juridice de muncă atipice fac parte leasingul de personal, telemunca, munca la domiciliu, munca part-time etc. Pentru prezentul demers științific prezintă interes telemunca, care în ultimii ani a devenit destul de utilizată pe piața muncii, din motiv că reprezintă o serie de avantaje atât pentru angajator, cât și pentru salariat.

La general telemunca reprezintă o formă de prestare a muncii, în cadrul căreia munca este prestată prin intermediul tehnologiilor informaționale, iar, ca regulă, aceasta nu se desfășoară la sediul angajatorului.

Telemunca are cel puțin două echivalente în limba engleză: teleworking și telecommuting. Termenul de teleworking este specific reglementărilor europene în materie de telemuncă, spre deosebire de telecommuting care este utilizat, cu precădere, în Statele Unite ale Americii.

În calitate de inventator al conceptului de telemuncă este considerat, unanim, cercetătorul american Jack Nilles de la Universitatea din Caralina 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. Totuși autoarea Ana Cioriciu Ștefănescu [2, p. 72], cu trimitere la Jack Nilles, susține că cercetătorul american face deosebire între teleworking și telecommuting. În acest sens Jack Nilles percepea teleworking-ul drept acel fenomen care se produce atunci când acțiunea muncii implică orice formă de înlocuire a transportului

către locul de muncă cu folosirea tehnologiei informației sub forma telecomunicațiilor și/sau a calculatoarelor. Telecommuting-ul, la rândul său, este o formă a teleworking-ului, care constă în prestarea unei munci în afara biroului, fie acasă, fie la sediul clientului sau într-un centru dotat cu aparatură specifică teleinformațiilor (telecottage sau telecentre), una sau mai multe zile pe săptămână, sau înlocuirea totală sau în parte a transportului la sau de la locul de muncă utilizând în acest scop tehnologiile informaționale.

În Republica Moldova nu avem reglementări exprese ale telemuncii, dar în baza libertății contractuale se permite prestarea muncii prin intermediul acestui instrument juridic.

În schimb la nivel european telemunca este reglementată prin intermediul unui Acord cadru încheiat la data de 16 iulie 2002. Ținem să precizăm că acordul nu are natura juridică a unei directive sau regulament, deoarece cunoaștem că 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. Observăm că în cadrul telemuncii s-a optat pentru versiunea unui acord cadru, care dă libertate statelor membre a de racorda legislația prin diferite instrumente. Spre exemplu în Germania, Franța, Belgia, Italia acordul s-a implementat prin intermediul unor contracte colective de muncă la nivel național sau ramural, diferite ghiduri sau coduri de aplicare a telemuncii, excluzându-se adoptarea unor acte normative obligatorii. Astfel state, care totuși au optat pentru transpunerea acordului cadru în materie de telemuncă prin intermediul actelor normative cu caracter general obligatorii cum ar fi cazul Ungariei, Poloniei, Cehiei etc.

Dacă să revenim la Acordul cadru al Uniunii Europene *telemunca* este definită ca o forma 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 care ar fi putut prestata și la sediul sau punctele de lucru ale angajatorului.

Probabil cel mai utilizat spațiu pentru telemunca este chiar locuința salariatului, însă definiția nu exclude orice alte locații

unde salariatul ar putea avea acces la mijloacele informatice necesare și unde s-ar putea asigura condițiile corespunzătoare de protecție a datelor și securitate și sănătate în muncă.

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.

Astfel potrivit Codului muncii [3] al Republicii Moldova 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.

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 angajator în modul stabilit de contractul individual de muncă.

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, se stabilesc de contractul individual de muncă.

De asemenea legislația muncii prevede că 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.

Din cele relatate supra putem stabili faptul că munca la domiciliu se bucură de reglementare proprie în Codul muncii al

Republicii Moldova, spre deosebire de telemuncă, care nu are suport regulatoriu propriu la nivel de legislație națională, 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.

Deci o varietate a raporturilor juridice de muncă o reprezintă telemunca, care face parte din categoria raporturilor juridice de muncă cu caracter flexibil. Fiind o formă novatorie de prestare a muncii nu se bucură, din păcate, de cercetări doctrinare profunde atât în legislația străină, dar mai cu seama în doctrina națională.

Totuși putem face o sinteză a câtorva noțiuni doctrinare, pentru a putea evidenția caracterele telemuncii. Astfel Raluca Dimitriu definește telemunca drept, o formă flexibilă de organizare a activității, salariatul îndeplinindu-și atribuțiile de serviciu prin utilizarea tehnologiilor informaționale[4, p. 250]. Ion Traian Ștefănescu definește telemunca drept activitate comparabilă cu cea realizată de către un salariat la sediul angajatorului, însă se prestează cu regularitate în afara acestui sediu, utilizându-se tehnologiile informatice aflate în legătură cu rețeau informatică a angajatorului [5, p. 354].

În doctrina rusă autorul Igor Kiseliiov definește telemunca drept formă de prestare a muncii de către salariați, de regulă în afara sediului angajatorului, cu utilizarea tehnologiilor informaționale [6, p. 237].

Astfel putem conchide că telemunca are următoarele trăsături:

a) Părțile raportului de muncă sunt angajatorul și salariatul, cu particularități pentru ultimul, care potrivit prevederilor art. 2 alin. 2 al Acordului cadru comunitar privind telemunca poartă denumirea de telesalariat.

b) Caracter consensual – astfel aplicarea acestui tip de muncă flexibil este posibil doar în baza liberului acord al părților, fiind imposibilă stabilirea unilaterală de către angajator sau de către salariat. În același timp menționăm că prestarea muncii prin

intemediul telemuncii se poate stabili atât la încheierea contractului individual de muncă, cât și ulterior. Spre exemplu art. 3 al Legii române nr.81/2018 privind reglementarea activității prin telemuncă prevede că 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 [7].

c) Locul prestării muncii, ca regulă este în afara sediului angajatorului, acesta putând fi fie domiciliul acestuia, fie oricare alt loc. Regulile speciale în această materie prevăd că angajatorul trebuie să se asigure că telesalariatul prestează munca în condiții care asigură sănătatea și securitatea în muncă. Astfel părțile trebuie să convină asupra acestui fapt, fie angajatorul făcând o vizită la domiciliul telesalariatului pentru a inspecta locul nemijlocit de prestare a muncii, fie prin semnarea unui acord prin care angajatorul este exonerat de careva răspundere privind respectarea de către telesalariat a normelor de securitate a muncii la domiciliul său.

d) Obiectul contractului de telemuncă constă în prestarea unei munci în favoarea angajatorului, cu mijloace informatice, În acest context menționăm că munca poate fi prestată atât în regim on line, cât și în regim off line. Astfel cercetătorul Nicolae Sadovei menționează faptul că obiectul unui raport juridic de telemuncă este mai restrâns în comparație cu obiectul posibil al unui raport juridic de muncă tipic, deoarece numai activitățile de muncă specifice pot face obiectul telemuncii, activități care țin de procesarea, manipularea, transformarea și transmiterea informației, și care sunt efectuate, de regulă, de către programatori și analiști ai tehnologiilor informaționale, dar nu numai. Este destul de dezvoltată telemunca prestată de către telesalariați care se ocupă cu activități de plasare a publicității electronice, de banere sau media, serviciile prestate de către unele categorii de freelanceri, cum ar fi translați, jurnaliști, contabili, precum și alți „virtuali” telesalariați. Iar o condiție *sine qua non* pentru prestarea unei telemunci de către un telesalariat constă în cunoașterea avansată a tehnologiilor informaționale și posibilitatea de utilizare a

mijloacelor moderne de comunicare, cel mai important fiind calculatorul [1, p. 156].

e) Conținutul raportului juridic de telemuncă îl reprezintă totalitatea drepturilor și obligațiilor părților: ale angajatorului și ale telesalariatului. În acest context menționăm faptul că telesalariații beneficiază de drepturie egale ca și salariații care prestează muncă în cadrul oricăror alte forme de prestare a muncii.

f) Organizarea timpului de muncă ține mai mult de salariat, deoarece angajatorul dispune de mai puține instrumente de verificare a respectării timpului de muncă de către salariat. Cu toate acestea normele privind timpul de muncă sunt cele general aplicabile salariaților, iar ținând cont de faptul că telesalariații folosesc mijloacele informatice de prestare a muncii se vor respecta și condițiile speciale privind prestarea acestui gen de muncă. În cazul prestării muncii off line organizarea timpului de muncă rămâne, practic exclusiv, la latitudinea 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 **online**, 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 [8].

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). La rîndul său, salariatul este ținut să respecte aceste reguli stabilite de angajator, sub sancțiuni specifice raporturilor de muncă din fiecare țara [9].

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.

În anul 2018 în România a fost adoptată Legea privind reglementarea activității prin telemuncă, iar potrivit art. 2 al acestei legi 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.

Astfel, deducem că există două condiții importante care încadrează activitățile în regim de telemuncă:

a. cel puțin o zi pe lună, salariatul lucrează de la domiciliu sau alte puncte de lucru ce îi oferă condițiile optime pentru a-și desfășura munca.

b. activitățile jobului permit și chiar se bazează pe mijloacele de telecomunicații.

Telemuncă prezintă o serie de avantaje, precum și dezavantaje.

Pentru angajator principalul beneficiu se rezumă în reducerea costurilor aferent pentru fiecare salariat care lucrează la sediul său. Alte avantaje se referă la: economisirea suprafeței necesare pentru birourilor salariaților; reducerea consumului de energie necesar îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, reducerea locurilor de parcare, costuri reduse pentru curățenie etc. De asemenea, teoretic ar putea fi excluse cazurile de conflicte directe între salariați la locul de muncă. Nu mai puțin important este faptul că drept rezultat al telemuncii are de câștigat și societatea, deoarece se descarcă într-o anumită măsură traficul rutier, de asemenea se economisește

pentru combustibilul consumat de autoturismele salariaților, iar pe cale de consecință și micșorarea poluării aerului.

Pentru salariații telemunca, de asemenea, implică avantaje, cum ar fi: economie de timp și bani pentru deplasarea și revenirea de la serviciu; un program flexibil de muncă, care poate facilita îmbinarea armonioasă a obligațiilor familiale cu cele de serviciu. 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.

În pofida acestor avantaje atât pentru angajator, cât și pentru salariat telemunca prezintă totuși și unele dezavantaje, cum ar fi: lipsa de socializare profesională a salariatului, lipsa spiritului de echipă, de colaborare a salariaților etc.

Revenind la realitățile din Republica Moldova constatăm că telemunca este utilizată din ce în ce mai des, mai ales în domeniul IT. Astfel atât timp cât programul este respectat, 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 vor fi în creștere, dar 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. Ana Cioriciu Ștefănescu. Telemunca. București: Revista română de dreptul muncii, nr.1/2009

3. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 154 din 28.03.2003. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162 din 29.07.2003.
4. Raluca Dimitriu. Tendințe de flexibilitatea raporturilor juridice de muncă. București: Revista studii de drept românesc, nr.1-2, 2008.
5. Ion Traian Ștefănescu. Tratat de dreptul muncii. Editura: Wolters Kluwer, 2008.
6. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. Учебник. Москва, Право, 2005,
7. Legea României nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă. Monitorul Oficial al României din 05.04.2018.

**Resurse web:**

8. <https://www.juridice.ro/587752/observatii-privind-regimul-juridic-al-telemuncii.html> (vizitat: 12.01.20)
9. [https://hr-club.ro/sites/default/files/20170427\\_Telemunca.pdf](https://hr-club.ro/sites/default/files/20170427_Telemunca.pdf) (vizitat: 13.01.20).