PRESTAREA MUNCII LA DISTANȚĂ CA FORMĂ A RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ ATIPIC

Cristina CERESĂU, studentă
CZU: 349.22:331.103:004 ***cristina.ceresau@gmail.com***

L'objectif de la recherche est l'analyse théorique et pratique des réglementations juridiques du concept de télétravail ainsi que l'identification des lacunes juridiques dans la législation de cette institution juridique, avec la formulation de propositions pour leur exclusion. D'après l'analyse effectuée, on ne peut nier la multitude d'avantages du télétravail, qui dans certaines situations de crise, comme le risque majeur d'infection par le nouveau virus respiratoire – était le seul mécanisme de maintien de l'emploi.

Având în vedere introducerea, de curând, a noului capitol privind munca la distanță în Codul muncii al Republicii Moldova, multe aspecte rămân nesoluționate, care pe viitor vor condiționa dispute privind aplicarea acestor norme în practică. De exemplu, cum se va exercita controlul asupra lucrătorilor de la distanță, cum se va întocmi corect un contract de muncă în cazul unei combinații între munca la distanță și munca de la sediul angajatorului, cum se va monitoriza timpul de lucru, cum se va investiga un accident de „muncă la distanță", și altele. Scopul cercetării este analiza teoretică și practică a reglementărilor legale a conceptului de muncă la distanță precum și identificarea lacunelor în legiferarea acestei instituții juridice, cu formularea de propuneri întru excluderea acestora.

Globalizarea pieței de muncă, modificările politice și economice la nivel mondial, dezvoltarea tehnologiilor informaționale, „feminizarea forței de muncă", și anume, creșterea numărului de femei care au intrat pe piața muncii în ultimele decenii, precum și cadrul legislativ pe care se bazează raporturile juridice de muncă atipice se numără printre factorii de bază care au marcat intens cursul dezvoltării muncii la distanță. La fel, un punct esențial l-a marcat adoptarea Acordului-cadru european din 2002 privind telemunca. De menționat că acest acord nu are natura juridică a unui regulament care trebuie transpus, ulterior, în legislațiile naționale. Anume în cadrul telemuncii s-a optat

pentru adoptarea unui acord-cadru, care a oferit statelor membre libera alegere întru legiferarea conceptului analizat prin diferite instrumente. Spre exemplu, legiuitorul italian a implementat acest acord prin intermediul unor contracte colective sau ghiduri. Pe de altă parte, unele state, precum România, au optat pentru adoptarea unor acte normative.

În momentul actual, în Republica Moldova lipsesc lucrări științifice care tratează în mod distinct problematica prestării muncii în baza contractului individual de muncă la distanță. O varietate de lucrări științifice importante abordează tangențial unele aspecte ale tematicii propuse spre cercetare. La nivel legislativ, la fel identificăm o definire vagă a conceptului analizat. Așadar, în urma cercetării efectuate, putem defini conceptul de muncă la distanță ca o formă de organizare a muncii în care o activitate se realizează de către un salariat dintr-un alt loc decât cel organizat de angajator, în mod regulat și voluntar, prin intermediul tehnologiei informației și comunicațiilor, în baza unui contract individual de muncă sau al unui act adițional la acesta. Totuși, doctrina evidențiază patru tipuri principale de telemuncă, și anume: multiplă (*Multi-site Teleworking*); de la domiciliu (*Tele-homeworking*); independentă (*Freelance teleworking*); mobilă (*Mobile Teleworking*). În urma cercetării, am concluzionat că cea mai eficace formă de prestare a muncii la distanță rămâne a fi cea multiplă, or astfel, salariatul se rotește între a lucra la sediul angajatorului și a lucra în alt loc. De obicei, locul de muncă secundar este domiciliul, dar poate fi și un telecentru.

Având în vedere contextul legislativ vag în ceea ce privește munca la distanță și munca la domiciliu, deseori aceste forme de prestare a muncii sunt confundate între ele. Diferența o identificăm în însăși modalitatea prestării muncii, și anume, telesalariatul utilizează tehnologia informației și a telecomunicațiilor, pe când salariatul cu munca la domiciliu utilizează, de regulă, mașini, utilaje, instalații mecanice, electrice, clasice etc. La fel, specificul activității telemuncii este dat de procesarea, transformarea și difuzarea informației (analiști, informaticieni, programatori, designeri-web etc.), iar munca la domiciliu are în vedere o activitate salariată ce poate fi desfășurată de o sferă mai largă de angajați (contabili, economiști, croitori, ingineri etc.). La fel, munca la domiciliu poate fi desfășurată doar la domiciliul salariatului,

pe când telemunca poate fi desfășurată și în alte locuri decât cele organizate de angajator.

În continuare, intervenim cu unele aspecte teoretice și practice privind încheierea, modificarea și încetarea contractului individual privind munca la distanță. Acesta poate fi încheiat în scris sau în formă electronică prin schimbul de documente electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate. Referitor la modificarea contractului menționat, vrem să accentuăm că regula generală prevede că contractul se modifică doar printr-un acord suplimentar semnat de ambele părți. Totuși, intervine chestiunea specială, care permite angajatorului, unilateral, să modifice contractul, însă cu respectarea condiției de a exista imposibilitatea prestării de către salariat a muncii, și doar în scopul protejării securității și sănătății acestuia. O astfel de situatie intervine, spre exemplu, în cazul declarării stării de urgență în sănătate publică.

Specific conținutului contractului privind munca la distanță este includerea unor clauze privind: condițiile de prestare a muncii la distanță; programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului și privind modalitatea de realizare a controlului; modalitatea de evidență a orelor de muncă prestate de salariatul cu munca la distanță; condițiile privind suportarea cheltuielilor aferente activității în regim de muncă la distanță; alte condiții convenite de părți. Totuși, pe lângă aceste clauze specifice, considerăm că ar fi bine de a preciza că telesalariatul prestează munca la distanță, or organizarea muncii în regim de telemuncă nu poate fi determinată în mod tacit. La fel, precizarea exactă a locațiilor din care telesalariatul își va îndeplini obligațiile de serviciu. Importanța unei astfel de precizări ar fi legată de sănătatea și securitatea în muncă și faptul că responsabilitatea pentru acestea revine pe tot procesul muncii și indiferent unde s-ar realiza acesta angajatorului.

Din analiza efectuată, nu se neagă multitudinea avantajelor prestării muncii la distanță, care în unele situații de criză, cum ar fi riscul major de infectare cu noul virus respirator, a fost unicul mecanism de continuare a raporturilor de muncă. Totuși, cercetând conceptul dat, am ajuns la concluzia că nu se recomandă tranziția definitivă de la contractul tipic de muncă la cel atipic, or munca la distanță uneori

pune salariatul într-o situație precară față de salariații tipici. Așadar, din seria avantajelor telemuncii remarcăm costuri reduse, economii la închirierea spațiilor și întreținerea acestora, echilibru între viața profesională și personală, integrarea persoanelor cu dizabilități, organizarea flexibilă a timpului de lucru etc. Totuși, munca la distanță accentuează faptul că salariații sunt expuși riscului de izolare socială, lipsindu-le contactul social direct cu colegii de muncă. Vulnerabilitatea lucrătorilor la distanță este accentuată și de legistația muncii, deoarece această categorie de salariați se confruntă cu dificultăți majore în exercitarea plenititudinilor drepturilor.

Spre final, în urma cercetării realizate, intervenim cu unele recomandări, și anume: includerea expresă în CM al RM a temeiurilor de încetare a unui contract individual privind munca la distanță, întru evitarea interpretării eronate a prevederilor legale și abuzului eventual al părților contractuale. De exemplu, o astfel de clauză ar putea fi formulată după cum urmează „încălcarea repetată a termenelor cu mai mult de 3 zile într-o lună calendaristică pentru prezentarea/depunerea rapoartelor stabilite privind munca efectuată”. La fel, considerăm necesar includerea reglementării privind modalitatea prin care se va asigura prezența telesalariatului la sediul angajatorului. Oportunitatea unei asemenea clauze este de a preveni riscul izolării sociale a telesalariatului de restul membrilor din cadrul unității. La fel, recomandăm includerea reglementării privind modalitatea de asigurare a sănătății și securității salariatului în cadrul prestării muncii la distanță, întrucât un telesalariat nu prestează munca la un loc de muncă tipic, organizat de angajator. În astfel de condiții, intervenim cu unele recomandări privind conlucrarea angajatorului cu Inspectoratul de Stat al Muncii, în sensul obținerii accesului la spațiul de lucru al telesalariatului, întru verificarea dacă acest spațiu și condițiile de muncă corespund legislației în vigoare. O astfel de verificare trebuie totuși efectuată cu respectarea dreptului la viața intimă, familială și privată, precum și inviolabilitatea domiciliului salariatului, prin planificarea unui control la locul prestării muncii, limitându-se accesul doar la spațiul/camera în care este instalat echipamentul de telemuncă.

Recomandat
Nicolae SADOVEI, dr.hab., prof. univ.