

CZU: 349.2:331.102

<https://doi.org/10.59295/rpijn2025.13>

## MUNCA LA DISTANȚĂ

**PĂSCĂLUȚĂ Felicia,**

Universitatea de Stat din Moldova,

doctor în drept, conferențiar universitar,

Departamentul Drept Privat al Facultății de Drept a Universității de Stat din Moldova

**ORCID ID: 0000-0003-2901-1259**

### SUMMARY

Telework is a form of work organization and delivery of work, which can be identified with home work. It involves the conclusion of an individual employment contract and the work is carried out, possibly away from the employer's premises. It is specific in that it consists in the performance of work, including the use of information and communication technology. Remote work is relatively new in the Republic of Moldova, but at the same time applicable in more and more foreign and domestic establishments and if previously it could be applied as an exception, now it appears as a normality. An important factor for the smooth running of the work is a high discipline and personal responsibility of each employee and it is not suitable for all employees. But if we speak from the employer's point of view, not all activities allow teleworking. No matter where you work, whether on-site or remote, it comes with its own set of challenges in terms of the obligations, responsibilities, and schedule you create, as well as the efficiency you demonstrate. Ultimately the parties will decide which work organization mechanism is acceptable to them.

**Keywords:** muncă la distanță; loc de muncă; loc de muncă hibrid; munca la domiciliu.

Ca rezultat al 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. Piața muncii este într-o permanentă schimbare și tinde a se adapta noilor tendințe atât pe plan național cât și internațional. Pe lângă raporturile juridice de muncă tipice, au apărut diverse forme de prestare a muncii care variază de la acestea și au căpătat denumirea de raporturi juridice de muncă atipice [1]. Din categoria acestora fac parte: telemunca, munca la domiciliu, leasingul de personal etc.

Munca la distanță este relativ nou în Republica Moldova, dar în același timp aplicabil în tot mai multe unități străine și autohtone și dacă anterior putea fi aplicat ca o excepție, la moment apare ca o normalitate.

În anul 2020 comunitatea internațională s-a pomenit într-o situație epidemiologică incontrollabilă din cauza virusului Covid-19, fapt care a determinat Organizația Mondială a Sănătății să declare virusul Covid-19, pandemie globală. Inițial a fost emisă prima hotărâre a Comisiei Naționale Extraordinare de Sănătate Publică, ulterior prin dispozițiile Comisiei pentru Situații Excepționale a fost declarată starea de urgență. Ca rezultat sa creat o confuzie, la care angajatorii nu au fost pregătiți, dar în același timp nevoiți să le accepte și să le adapteze. Totuși pandemia a determinat în foarte multe cazuri schimbarea biroului de la sediul angajatorului la domiciliul salariaților. În contextul situației epidemiologice, munca la distanță era o soluție temporară, dar s-a dovedit a fi una de durată și în legislația muncii au fost introduse modificări. Ca rezultat, un număr larg de afaceri au îmbrățișat ideea de a lucra la distanță: prin folosirea instrumentelor destinate conferințelor video, servicii de stocare de cloud și rețele virtuale private. Astfel, introducerea acestui capitol nou „Munca la distanță” în Codul Muncii a fost o necesitate, decât o modificare obișnuită.

Munca la distanță este o formă de organizare și prestare a muncii, care se identifică cu munca la domiciliu. Presupune încheierea unui contract individual de muncă, iar activitatea se realizează, posibil și în afara sediului angajatorului. Obiectul său este specific, deoarece constă în prestarea unei munci folosind inclusiv mijloace din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor. Iată câteva dintre cele mai populare opțiuni de locuri de muncă pentru cei care vor să devină nomazi digitali: asistent virtual; freelancer; operator introducere date; programator/dezvoltator web; consultant online; profesor online etc.

Codul Muncii al RM în art. 292<sup>1</sup> definește munca la distanță, ca o formă de organizare a muncii în domeniile de activitate, prin care salariatul își îndeplinește atribuțiile specifice ocupației, funcției sau meseriei pe care o deține în alt loc decât cel organizat de angajator, folosind inclusiv mijloace din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor [2].

Delimităm următoarele tipuri de muncă la distanță [3]:

- permanentă, salariatul lucrează de la distanță tot timpul, nu are zile lucrătoare la birou și nici un loc de muncă staționar;
- temporară, atunci când un salariat de birou este transferat la muncă acasă pe o perioadă detrminată,
- combinată (hibrid), când se combină munca la distanță cu munca la birou.

Pentru o mai bună organizare a muncii, ar fi binevenit de întocmit un Regulament privind munca la distanță unde să fie înscrise detaliat cerințele, obligațiunile și responsabilitățile salariaților și angajatorului, inclusiv condițiile de securitate și sănătate în muncă.

Un factor important pentru buna desfășurare a activității este o disciplină ridicată și o responsabilitate personală a fiecărui salariat și respectiv nu este potrivită pentru toți salariații. Dar dacă vorbim din punct de vedere a angajatorului nu toate activitățile permit activitatea cu munca la distanță.

Pentru a oformă legal acest contract individual de muncă, această clauză trebuie să fie inclusă în conținut sau în acord suplimentar la contractul existent. Contractul individual de muncă privind munca la distanță pe lângă clauzele generale prevăzute la art. 49 CM al RM, trebuie să conțină și următoarele clauze:

- ✓ 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;
- ✓ atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă a părților;
- ✓ alte condiții convenite de părți.

Referitor la locul de muncă, Codul Muncii al RM nu are o definiție, dar aceasta se regăsește în Legea nr. 186/2008 [4], prin *loc de muncă* –loc destinat pentru organizarea și desfășurarea diferitor genuri de activitate, precum și pentru plasarea posturilor de lucru în clădirile, edificiile, spațiile închise sau deschise, terenurile, bazinele acvatice ale unității și în orice alt loc din interiorul sau exteriorul unității la care lucrătorul are acces în timpul și pentru executarea sarcinilor sale de lucru, inclusiv locurile pentru prestarea muncii de la distanță.

Salariații care prestează munca la distanță comunică angajatorului locul unde își vor desfășura activitatea, care trebuie să fie indicat în contractul individual de muncă. O modalitate ar fi reședința (domiciliul) salariatului sau locul de muncă poate fi hibrid, la reședința (domiciliul) salariatului și la sediul angajatorului. Contractul individual de muncă privind munca la distanță poate conține suplimentar programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului și

modalitatea de realizare a controlului, inclusiv evidența orelor de muncă, dar și condițiile privind suportarea cheltuielilor aferente activității în regim de muncă la distanță. Angajatorul ține evidența orelor prestate de salariat la locul de muncă, organizat de unitate, și evidența orelor prestate în regim de muncă la distanță. De asemenea, el are dreptul să verifice activitatea salariaților, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil. Modalitățile concrete [5, p.92] de realizare a controlului pot fi efectuate, de exemplu prin intermediul internetului care înregistrează perioada de conectare a salariatului sau al apelurilor telefonice.

Salariații care activează cu munca la distanță beneficiază de aceleași drepturi și garanții stabilite de legislația în vigoare ca și salariații care își desfășoară activitatea la sediul angajatorului [6 p.131].

Angajatorul organizează securitatea și sănătatea în muncă a salariaților cu munca la distanță în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr.186/2008, precum și ale altor acte normative din domeniul securității și sănătății în muncă. La fel, este obligat să asigure condiții pentru ca salariații să primească o instruire suficientă în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni specifice locului de desfășurare a activității la distanță și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare. Angajatorul, de regulă, este responsabil pentru furnizarea, instalarea și întreținerea echipamentelor necesare pentru munca la distanță, cu excepția cazului când salariatul folosește propriile echipamente. Cine este responsabil de aceste echipamente, părțile stabilesc printr-un acord comun, clauze care vor fi înregistrate în contractul individual de muncă.

Referitor la organizarea locului de muncă la distanță prin Legea pentru modificarea unor acte normative, Legea privind dezvoltarea afacerilor la distanță nr.126 din 26.05.2023 au fost introduse modificări la Legea securității și sănătății în muncă nr.186/2008. Începînd cu 23.09.2024, în cazul salariaților care muncesc la distanță, angajatorul este obligat să delimiteze și să stabilească în contractul individual de muncă, de comun acord cu salariatul, atribuțiile în domeniul securității și sănătății în muncă care le revin părților raportului juridic de muncă.

Ceea ce ține de securitatea datelor utilizate de către salariați care activează la distanță [7] la unitate se elaborează Politica de evidență a obligațiilor angajaților referitoare la securitatea datelor atunci când lucrează la distanță. Astfel, vor fi incluse:

- cerințele de protejare a informației confidențiale, proprii și nepublice, restricția persoanelor neangajate privind vizualizarea sau copierea informațiilor de serviciu;

- obligațiunea salariaților să lucreze utilizând o conexiune securizată la internet cu o parolă complexă, să realizeze o revizuire periodică a parolei de orice alte demersuri adecvate responsabilităților specifice locului de muncă și ale mediului de lucru;

- interzicerea transmiterii adresei de acces la distanță, date de autentificare sau parole pentru acces de la distanță.

Pentru instituirea acestui regim de muncă la distanță, fiecare angajator analizează avantajele și dezavantajele acestui tip de muncă.

Avantajele muncii la distanță pentru salariat:

- fără deplasări oboșitoare spre/de la oficiu, nu sunt legați teritorial de sediul unității, nu trebuie să mențină un cod vestimentar;

- unii salariați sunt mai productivi când își stabilesc singuri programul de activitate în așa fel încât să existe un echilibru între muncă și timpul liber, pentru a îmbina mai ușor viața profesională cu cea de familie;

- concentrare maximă la locul de muncă, nu există distrageri din partea colegilor, conversații, discuții la telefon etc.

- egalitatea socială, se pune accentul strict pe profesionalismul salariatului, fără a conta sexul, vârsta, situația familială, religia, sănătatea, opțiunea politică etc.

- munca la distanță ar putea reprezenta un avantaj pentru salariații cu dizabilități locomotorii, în condițiile în care în majoritatea cazurilor, zonele publice sau sediile angajatorului nu sunt adaptate corespunzător pentru persoanele cu dizabilități.

Dezavantajele muncii la distanță pentru salariat:

- munca la domiciliu nu este acceptată de toți salariații. Fie lipsa spațiului locativ corespunzător dotat și care ulterior ar presupune careva cheltuieli suplimentare pentru a procura fotoliu, birou, calculator etc. sau prezența altor membri ai familiei, care te-ar sustrage etc.

- un impact psihologic ar putea fi creat de problema izolării, lipsa socializării, a colaborării între salariați;

- o consecință a utilizării calculatorului poate fi dereglarea stării de sănătate, în special al vederii salariatului.

Avantajele muncii la distanță pentru angajator:

- costuri mai reduse, în privința chiriei spațiului sau oficiilor pentru salariați, reducerea costurilor pentru utilități, reducerea locurilor de parcare, a cheltuielilor administrative, a cheltuielilor pentru curățenie etc.

- posibilitatea de a angaja specialiști, fără a limita locul geografic al unității, o motivație mai bună, flexibilitate în organizare, productivitate crescută, eliminarea plăților pentru munca suplimentară etc.

Dezavantajele muncii la distanță pentru angajator:

- accesibilitatea angajaților, pierderea controlului, dificultatea organizării ședințelor operative;

- lipsa de socializare, comunicare dintre salariat și conducătorul său, nu toți salariații pot să-și întocmească singuri programul de activitate și să îndeplinească obligațiile de serviciu, existând riscul ca ei să se izoleze și ulterior ar fi nevoie de ajutorul unui psiholog;

- lipsa spiritului de echipă și de colaborare cu colegii săi ar putea fi un impediment legat de îndeplinirea sarcinii de muncă;

- dacă salariatul activează cu munca la distanță la domiciliul său, în același timp și alți membri ai familiei ar putea să lucreze astfel, posibil ar putea apărea problema referitor la asigurarea spațiului necesar pentru fiecare membru al familiei.

Un aspect care nu este abordat de legislația națională ține de *dreptul la deconectare* al salariaților care lucrează în regim de muncă la distanță. Dreptul la deconectare presupune faptul că salariații nu pot fi obligați de a răspunde la telefon, email sau oricare alte 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, deoarece, munca „în continuu” poate să le afecteze sănătatea, precum stresul, epuizarea și echilibrul muncă-viață.

Indiferent din ce loc practici munca, la sediul angajatorului sau munca la distanță, aceasta vine cu o serie de provocări ce țin de obligațiile, responsabilitățile, cât și programul pe care ți-l creezi, dar și de eficiența de care dai dovadă. În final părțile vor decide care mecanism de organizare a muncii este acceptabil pentru ei. Pentru a păstra diferențierea dintre viața privată și viața profesională, salariatul beneficiind de flexibilitate poate să-și organizeze munca într-un mod mai comod, dar la fel de rezultativ ca la sediul angajatorului.

Un aspect important este și obligația angajatorului de a respecta viața privată a salariatului, iar dacă acesta dorește să verifice activitatea desfășurată de subalterni,

o poate face respectând principiul proporționalității și previzibilității. Astfel, atât timp cât programul este respectat, iar sarcinile sunt îndeplinite în termen, munca la distanță reprezintă un avantaj real atât pentru angajator, cât și pentru salariați.

### **BIBLIOGRAFIE:**

1. Telemunca (munca la distanță): un început de discuție. Disponibil: <https://platzforma.md/arhive/391368> [Accesat: 01.08.24]
2. Codul muncii al Republicii Moldova, adoptat prin Legea RM nr. 154-XV din 28 martie 2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 29.07.2003, nr. 159-162.
3. Munca la distanță: avantajele, beneficiile și dezavantajele. Disponibil: <https://timpul.md/articol/munca-la-distanța-avantajele-beneficiile-si-dezavantajele-114792.html> [Accesat: 05.08.24]
4. Legea RM nr. 186 „securității și sănătății în muncă” din 10.07.2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 05.08.2008, nr. 143-144.
5. MURSA Liuba, Aspecte noi privind reglementarea muncii la distanță, Revista contabilitate și audit, nr. 09/2023, p. 91-96.
6. MIHAILOV Tatiana, Forme juridice actuale de prestare a muncii. ISBN 978-9975-3395-7-5, Chișinău, 2022, p. 270
7. Avantajele și dezavantajele muncii la distanță. Disponibil: [https://www.presasm.ro/avantajele-si-dezavantajele-muncii-de-ladistanța/#google\\_vignette](https://www.presasm.ro/avantajele-si-dezavantajele-muncii-de-ladistanța/#google_vignette) [Accesat: 22.07.24]