



PROVOCĂRI ÎN MEDICINA MUNCII ÎN TIMPUL PANDEMIEI COVID  
Mamaia, hotel ZENITH, 1- 4 iunie 2022



Societatea Română de Medicina Muncii



## Sesiune 4: Provocările pandemiei COVID-19 pentru medicina muncii - partea a 3-a

Moderatori: Șef de lucrări. Dr. Irina Gurzu, Șef de lucrări Dr. Marius Bunescu

# Telemunca în contextual actual, la încetarea stării de alertă -



**Dr. Felicia Steliana Popescu**

Medic primar medicina Muncii

Institutul National de Sanatate Publica

Centrul National de Monitorizare a Riscurilor din Mediul Comunitar

Sectia sanatate ocupationala si informare toxicologica

# INTRODUCERE

- ▶ În contextul pandemiei de coronavirus, starea de alertă a durat în România aproape doi ani, respectiv din 15 mai 2020 și până pe 8 martie 2022
- ▶ În această perioadă au fost adoptate o serie de acte normative referitoare la măsurile aplicabile, inclusiv în domeniul dreptului muncii.
- ▶ Telemunca a devenit norma pentru milioane de lucratori în lume, ajungând la aproximativ 40% la începutul pandemiei
- ▶ Încetarea stării de alertă produce efecte nu numai în privința ridicării restricțiilor, ci și cu privire la aceste măsuri care au fost adoptate în timpul acestei situații excepționale.

# Cadrul legal



- ▶ Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii
- ▶ Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă
- ▶ Ordonanța de urgență nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative
- ▶ Legea nr 319/2006 privind securitatea si sanatatea in munca
- ▶ Ordinul Ministerului Administrației și Internelor nr. 163/2007 pentru aprobarea Normelor generale de apărare împotriva incendiilor & Ordinul Ministerului Administrației și Internelor nr. 262/2010 privind aprobarea Dispozițiilor generale de apărare împotriva incendiilor la spații și construcții pentru birouri
- ▶ Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal

# Reglementarea privind munca la domiciliu/telemunca



Reglementarea privind munca la domiciliu din Codul muncii are caracter general,  
ea venind în completarea regulilor speciale privind telemunca.

- ▶ **Particularitatea telemuncii**
  - ▶ **Munca la domiciliu**
- ▶ **Locul de prestare a activității.**
  - ▶ **Programul de lucru.**

# Diferențele dintre telemuncă și munca la domiciliu

- ▶ **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.
- ▶ **Munca la domiciliu**, reglementată de Codul Muncii cu mult înainte de telemuncă, reprezintă îndeplinirea, de către salariați, doar de la domiciliul lor, a atribuțiilor specifice funcției pe care o dețin.

# Diferențele dintre telemuncă și munca la domiciliu



- ▶ Potrivit Codului Muncii, munca la domiciliu presupune în mod necesar ca salariatul să desfășoare activitate de la domiciliul său/reședința sa.
- ▶ În cazul telemuncii, câtă vreme locul desfășurării activității este menționat în contractul individual de muncă sau în actul adițional la contractul individual de muncă, flexibilitatea de care se bucură un telesalariat este mai mare, nefiind constrans strict de domiciliul sau
- ▶ Dacă ne referim la **bunurile necesare desfășurării activității**, există o diferență importantă. În cazul muncii la domiciliu, potrivit prevederilor limitative din Codul Muncii, bunurile necesare salariatului pentru desfășurarea activității aparțin angajatorului (spre exemplu materia primă). În cazul telemuncii, legea prevede (acum în mod expres) posibilitatea părților de a conveni printr-un acord scris utilizarea mijloacelor de tehnologia informației și comunicațiilor proprii ale telesalariatului (laptop, tabletă, telefon etc.).
- ▶ Când privește capitalul uman, în cazul ambelor noțiuni regăsim același **posibil efect de izolare a salariaților**

# Organizația Internațională a Muncii - Convenția 177/1996- cel dintâi promotor al muncii la domiciliu

- ▶ In Convenția 177/1996 privind munca la domiciliu, OIM definește acest concept ca fiind “munca pe care o persoană desemnată ca lucrător la domiciliu o efectuează la domiciliu sau în alte locuri alese de ea, altele decât cele ale patronului, în schimbul unei remunerații, în vederea realizării unui produs sau a unui serviciu care răspunde specificațiilor patronului, **oricare ar fi proveniența echipamentului**, a materialelor sau a altor elemente utilizate în acest scop, numai dacă această persoană nu dispune de gradul de autonomie și independență economică necesar pentru a fi considerate ca lucrător independent țin virtutea legislației naționale sau a hotărârilor judecătorești.

# OIM - Convenția 177/1996 - dispozițiile sunt detaliate în Recomandarile OIM nr 184/1996

Se consacră expres principiul egalității de tratament între lucrătorii la domiciliu și ceilalți lucrători, luându-se în considerare următoarele aspecte (art.4 al.2):

Dreptul lucrătorilor la domiciliu de a constitui sau a se afilia la organizații la alegerea lor și de a participa la activitățile acestora

Protecția împotriva discriminării la angajare și profesie

Protecția în materie de securitate și sănătate în muncă

Remunerația

Protecția privind securitatea socială

Accesul la formare profesională

Vârsta minimă la angajare

Protecția maternității

Programe de asistență a lucrătorului la domiciliu



# OIM - Convenția 177/1996 versus Codul Muncii

- ▶ In sistemul legislativ romanesc, Codul Muncii prezinta dispozitii referitoare la contractul individual de munca la domiciliu (cap IX, art. 108 - 110) din Titlul al doilea.
- ▶ Art. 108 spune ca salariatii cu munca la domiciliu sunt acei salariatii care indeplinesc, la domiciliul lor, atributiile specific functiei pe care o detin. Fata de OIM, Codul Muncii este mai restrictiv si incomplet. Neconcordata consta in definirea locului de munca (la noi e o definire restrictiva, doar la domiciliu)
- ▶ Asadar, la incheierea contractului de munca se prevede expres ca munca va fi prestata doar la domiciliul salariatului.

# TELEMUNCA - AVANTAJE PENTRU ANGAJATOR

1. Reducerea costurilor cu închirierea spațiilor de lucru
2. Reducerea costurilor cu utilitățile
3. Reducerea costurilor cu consumul de carburanți, abonamente de transport în comun, parcul auto al întreprinderii
4. Se pot angaja mai ușor persoane cu dizabilități, pentru că rămân la domiciliu
5. Forța de muncă e mai stabilă pentru că se asigura flexibilitatea programului
6. Apare o mai bună asumare a responsabilităților, fiind direct responsabili de rezultatul muncii lor
7. Se reduce rata absenteismului și a fluctuației forței de muncă
8. Crește productivitatea muncii pentru ca apare o creștere a sentimentului de confort pentru angajat

# TELEMUNCA - DEZAVANTAJE PENTRU ANGAJATOR

1. Cresc costurile cu echipamentele necesare telemuncii și a conexiunilor necesare desfășurării activităților
2. Monitorizarea programului e dificilă, la fel și măsurarea performanței telesalariaților
3. Există riscuri mari în asigurarea securității informațiilor utilizate de către telesalariați
4. Telemunca (ca de altfel și munca la domiciliu) afectează atât relațiile interumane dezvoltate la locul de muncă, cât și generarea de idei noi, inovative
5. Telesalariatul poate fi rupt de companie, nu se mai identifică cu valorile, cultura organizațională a organizației

# TELEMUNCA - AVANTAJE PENTRU TELESALARIAT

1. Reducere a costurilor de deplasare, reduce timpul petrecut în trafic
2. Nu este necesară o vestimentație adecvată muncii de birou
3. Se gestionează mai ușor timpul de lucru necesar îndeplinirii sarcinilor
4. Se poate realiza un echilibru mai bun între viața profesională și viața personală
5. Se asigură un grad mai mare de autonomie, ideea de libertate, independență
6. Dispare rutina zilnică de la birou, fiecare își poate gestiona programul de muncă

# TELEMUNCA - DEZAVANTAJE PENTRU TELESALARIAT

- ▶ Izolarea, lipsa comunicării permanente, sau comunicare dificilă, defectuoasă, cu întârzieri
- ▶ Lipsa lucrului în echipă și/sau activități multidisciplinare
- ▶ Afectarea dezvoltării personale, lipsa de spirit competitiv
- ▶ Concentrare dificilă în cazul unei familii numeroase sau a spațiului insuficient
- ▶ Dezechilibru între viața profesională și cea privată
- ▶ Necesitatea amenajării locului de muncă acasă (spațiu special destinat, mobilier ...)

# Pentru a nu fi izolat de restul angajatilor societății

- ▶ Organizare de întâlniri departamentale periodice și în conformitate cu legile/recomandările autorităților competente și recomandările ANGAJATORULUI, în cadrul cărora TELESALARIATUL va fi invitat în mod recurent
- ▶ Organizare de video-conferințe cu întreaga echipă
- ▶ Pe durata desfășurării activității, se poate pune la dispoziție TELESALARIATULUI un spațiu de birou dedicat, în sediul oficial al companiei, ori de câte ori TELESALARIATUL dorește să fie prezent la sediul firmei

# Flexibilizarea muncii

Munca la domiciliu este o formă de organizare a muncii în cadrul căreia îndeplinirea atribuțiilor specifice unei funcții se face la domiciliul salariatului. Este reglementată prin art. 108-110 din Codul Muncii.

- ▶ **Locul de desfășurare a muncii:** munca la domiciliu implică desfășurarea activității doar de la domiciliul salariatului
- ▶ Utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC) : munca la domiciliu nu presupune în mod obligatoriu accesul la mijloace TIC.
- ▶ Autonomia în stabilirea **programului de lucru:** în cazul muncii la domiciliu salariatul își organizează singur programul de lucru

Telemunca este forma de organizare a muncii în cadrul căreia 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. Este reglementată prin Legea nr. 81/2018.

- ▶ **Locul de desfășurare a muncii:** telemunca poate fi desfășurată numai la domiciliu, dar și în orice alt loc ales de către telesalariat (orice salariat care desfășoară activitatea în regim de telemuncă), în afara locului de muncă oficial organizat de angajator.
- ▶ Utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC) : telemunca se realizează prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor, în timp ce munca la domiciliu nu presupune în mod obligatoriu accesul la mijloace TIC.
- ▶ Autonomia în stabilirea **programului de lucru** telesalariatul își organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern și/sau contractului colectiv de muncă<sup>15</sup> aplicabil.

# ORIENTĂRI GENERALE PENTRU MUNCA LA DOMICILIU/TELEMUNCA

1. Începe **devreme** în dimineața. De preferință paraseste casa pentru unele exercitii.
2. Duș și haine de muncă. **Evitați pijamale.**
3. Stabilește și organizează un **spațiu de lucru**. Asigurați-vă că aveți tot ce aveți nevoie la îndemână. Nu folosiți niciodată dormitorul.
4. Utilizați **sfaturile ergonomice** pentru stația de lucru.
5. **Programați-vă ziua**, stabiliți orele de lucru, în cazul în care vă este mai productivi.
6. Luați **pauze** regulate la fiecare oră, pentru a vă destinde și a face exercitiile.
7. Vorbeste cu familia și prietenii pentru a explica faptul că sunteți de lucru la domiciliu. Folosește o **lumina de trafic** pentru mediul social și familial. Acest lucru va înștiința familia dumneavoastră știți că sunteți la lucru. Verde înseamnă: poate întrerupe sau vorbi. galben înseamnă: se poate întrerupe numai dacă este urgentă sau foarte important. Roșu înseamnă: a nu se întrerupe dacă nu există o urgență.
8. Încercați să aveți opțiuni sănătoase pentru toate **mesele**. Dacă nu aveți o alegere sănătoasă acasă, mâncați în afara unde se poate găsi o astfel de mâncare.
9. Păstrați **legătura cu colegii** zi de zi pentru a consolida conectarea.
10. Respectați obiectivele, datele de livrare și **termenele** prezente.
11. **Respectați timpul colegilor**. Dacă se lucrează noaptea târziu, nu se așteaptă răspunsuri la apelurile telefonice sau e-mailuri.
12. Terminați-vă ziua cu **deconectarea** de la locul de muncă.



- ▶ **Hotărârea nr. 6 din 9 martie 2020 a Comitetului Național pentru Combaterea unor situații speciale de urgență privind aprobarea unor măsuri suplimentare de combatere a noului coronavirus**, care prevede la art. 9, că atât instituțiile publice, cât și operatorii privați vor dispune, acolo unde este posibil ca o parte dintre angajați să își desfășoare munca la domiciliu.

# Legea nr. 81/2018

## privind reglementarea activității de telemuncă - actualizare la 25 martie 2022

### a) telemuncă

- ▶ 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, folosind tehnologia informației și comunicațiilor;

### b) telesalariat

- ▶ orice salariat care desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la lit. a)

Activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent.

# Contractul individual de muncă conține

- a) precizarea **expresă** că salariatul lucrează în regim de telemuncă;
- b) perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator;
- ▶ ~~c) locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți;~~
- d) **programul** în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- e) modalitatea de **evidențiere a orelor de muncă** prestate de telesalariat;
- f) **responsabilitățile părților** convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă;
- g) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa, după caz;
- h) obligația angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia **protecției datelor** cu caracter personal, precum și obligația telesalariatului de a respecta aceste prevederi;
- i) măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat;
- j) condițiile în care angajatorul suportă **cheltuielile aferente** activității în regim de telemuncă.

# Elemente CIM / Act Adițional

- ▶ Părțile sunt de acord ca salariatul să presteze activitatea specifică postului ocupat în regim de telemuncă cu respectarea prevederilor din Act adițional/CIM + proceduri de lucru, regulament intern
  - ▶ Pe durata stării de urgență și alertă angajatorii au putut dispune, prin act unilateral (decizie) munca în regim de telemuncă
- ▶ Salariatul își poate desfășura activitatea și în regim de telemuncă un număr de zile / săptămână
  - ▶ Excepții - Dacă situația necesită ad-hoc prezența fizică? - trebuie prevăzut
- ▶ Zilele în care salariatul își va desfășura activitatea prin telemuncă trebuie planificate în avans și înregistrate în pontaj

# ANGAJATORUL - obligații specifice privind securitatea și sănătatea în muncă a telesalariatului

- a) să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;
- b) să instaleze, să verifice și să întrețină **echipamentul de muncă** necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;
- c) să asigure condiții pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul **securității și sănătății în muncă**, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru privind utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru.

# TELESALARIATUL - obligații

- a) să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile existente la locurile desfășurării activității de telemuncă și să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă, ori în vederea cercetării evenimentelor;
- b) să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care desfășoară activitatea de telemuncă;
- c) să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa;
- d) să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt ele prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă [nr. 319/2006](#), cu modificările ulterioare, precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă;
- e) să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție.
- f) să respecte și să asigure confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul desfășurării activității de telemuncă.

## Programul de lucru

- ▶ Salariatul se obligă ca în zilele în care prestează activitatea prin telemuncă să desfășoare efectiv activitatea la care s-a obligat în intervalul orar agreed, cu respectarea CIM și a fișei postului
  - ▶ Orele suplimentare de reglementat
- ▶ Ex: salariatul va răspunde în timpul programului de lucru la telefonul mobil, va fi disponibil pe e-mail și suplimentar se poate utiliza o aplicație profesională agreedă. Posibil și lucrul off-line

# Monitorizarea programului

- ▶ Evidențierea orelor de munca prestate de Salariat se efectuează prin pontajul online
- ▶ Monitorizare prin pontaj online pe baza elementelor de prezență
- ▶ Salariatul este obligat ca, în timpul programului de lucru, sa fie conectat la e-mail si telefonul mobil, sa își îndeplinească atribuțiile de serviciu,
- ▶ Modalitatea concretă de realizare a controlului consta in:
  - (i) verificare directa, realizata de către superiorul ierarhic
  - (ii) verificare la fața locului,
  - (iii) verificare de la distanță



**ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ nr. 132 din 7 august 2020**  
privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în  
contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea  
coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii  
ocupării forței de muncă

- ▶ Telemunca este o soluție avantajoasă, întrucât actualul context socio-economic influențează semnificativ piața forței de muncă și rata șomajului, se impune, pe de o parte, stimularea persoanelor de a fi active pe piața muncii și, pe de altă parte, impulsivarea angajatorilor de a utiliza forme alternative de muncă
- ▶ Pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă, în conformitate cu prevederile [Legii nr. 81/2018](#) privind reglementarea activității de telemuncă, se acordă, o singură dată, angajatorilor pentru fiecare telesalariat un sprijin financiar în valoare de 2.500 lei în scopul achiziționării de pachete de bunuri și servicii tehnologice necesare desfășurării activității în regim de telemuncă.

**ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ nr. 132 din 7 august 2020**  
privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în  
contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea  
coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii  
ocupării forței de muncă

- ▶ **Articolul 8(1)** Primirea la muncă sau prestarea oricărui alt tip de muncă, inclusiv în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu în interesul angajatorului, a unuia sau a mai multor salariați, în afara programului de lucru stabilit în conformitate cu art. 1, constituie contravenție și angajatorul se sancționează cu amendă
- ▶ **Articolul 9** Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor potrivit prevederilor art. 8 se efectuează de către inspectorii de muncă

## ORDIN nr. 1.376 din 9 septembrie 2020

pentru stabilirea modalității de acordare a sprijinului financiar și a categoriilor de bunuri ce pot fi achiziționate conform art. 6 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020

- ▶ **Articolul 1** Prezentul ordin stabilește modalitatea de acordare a sprijinului financiar și categoriile de bunuri ce pot fi achiziționate conform art. 6 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, denumită în continuare ordonanța de urgență, pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă, în conformitate cu prevederile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă
- ▶ Prin servicii tehnologice, în sensul art. 6 alin. (1) din ordonanța de urgență, se înțelege totalitatea mijloacelor aferente tehnologiei informației și comunicațiilor pe care angajatorul este obligat să le asigure telesalariaților

- ▶ **ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ nr. 192 din 5 noiembrie 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, precum și pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă**

# LEGE nr. 296 din 18 decembrie 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal

- ▶ Cheltuielile suportate de angajator aferente activității în regim de telemuncă pentru salariații care desfășoară activitatea în acest regim, potrivit legii, sunt **cheltuieli deductibile** pentru determinarea rezultatului fiscal
- ▶ Sumele acordate angajaților care desfășoară activități în regim de telemuncă pentru **susținerea cheltuielilor cu utilitățile** la locul în care angajații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, în limitele stabilite de angajator prin contractul de muncă sau regulamentul intern, în limita unui plafon lunar de **400 lei** corespunzător numărului de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă. Sumele vor fi acordate fără necesitatea de prezentare a documentelor justificative (nu se taxează cu impozit pe venit)

# ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 36 din 5 mai 2021

## privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative

► Digitalizarea relațiilor de muncă, în sensul utilizării semnăturii electronice avansate sau calificate însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în toate documentele necesare desfășurării acestora și simplificarea mecanismelor de desfășurare a telemuncii, inclusiv în ce privește sănătatea și securitatea în muncă, reprezintă o măsură importantă asumată de Ministerul Muncii și Protecției Sociale prin Programul de guvernare

Potrivit datelor furnizate de Inspekția Muncii, în luna martie 2020, în registrul general de evidență a salariaților erau înregistrate 50.577 de contracte individuale de muncă cu clauză de telemuncă, în luna decembrie a aceluiași an erau înregistrate 383.300, iar în luna martie 2021 erau 394.415 de astfel de contracte de muncă

► Să se permită angajatorului realizarea instruirii lucrătorilor și prin mijloace electronice, ca alternativă la soluția legislativă actuală



## LEGE nr. 208 din 21 iulie 2021

pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative

- ▶ nerespectarea prevederilor art. 7 lit. c) referitoare la obligația angajatorului de a asigura condiții pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru privind utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru, cu amendă de 2.000 lei



# Sporurile legate de conditiile de munca

## Codul Muncii

Art. 110. -

(1) Salariatul cu muncă la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

(2) Prin contractele colective de muncă și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislația în vigoare.

## Legea nr. 81/2018 privind telemunca

Art. 6. -

(1) Telesalariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentele interne și contractele colective de muncă aplicabile salariaților care au locul de muncă la sediul sau domiciliul angajatorului.

(2) Prin contractele colective de muncă aplicabile și/sau prin contractele individuale de muncă și regulamentele interne se pot stabili și alte condiții specifice privind telemunca în conformitate cu Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare.



# Sporurile legate de condițiile de munca (practica judiciară)



- ▶ Acordarea acelorași drepturi recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului:
  - ▶ nu presupune existența acelorași condiții vătămătoare, periculoase și grele la orice loc de muncă ar alege salariatul în afara organizării instituției și nici nu obligă angajatorul să-l expertizeze câtă vreme a pus la dispoziție un loc de muncă în cadrul său
  - ▶ nu prezumă drept vătămătoare, periculoase, grele, condițiile de la orice loc de muncă ales, faptul că nici locul de muncă remunerat pentru ele, de la sediul angajatorului, nu va fi fost expertizat.
- ▶ **Sporul pentru condiții vătămătoare de muncă nu reprezintă un drept, ci o vocație care se acordă salariaților care își desfășoară activitatea la locurile de muncă pentru care s-a stabilit existența mai multor factori de risc profesional, prin buletinul de determinare prin expertizare**

# Avantaje fiscale

- ▶ Nu se cuprind în baza lunară de calcul a contribuțiilor de asigurări sociale următoarele și veniturile nu sunt impozabile, în înțelesul impozitului pe venit:
  - ▶ sumele acordate angajaților care desfășoară activități în regim de telemuncă pentru susținerea cheltuielilor cu utilitățile la locul în care angajații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, în limitele stabilite de angajator prin contractul de muncă sau regulamentul intern, în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă. Sumele vor fi acordate fără necesitatea de prezentare a documentelor justificative;
- ▶ Cheltuielile suportate de angajator aferente activității în regim de telemuncă pentru salariații care desfășoară activitatea în acest regim, potrivit legii, sunt cheltuieli deductibile pentru determinarea rezultatului fiscal

# DECIZIA nr. 50 din 15 februarie 2022

referitoare la excepția de neconstituționalitate a Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, în ansamblu, și a dispozițiilor art. 5 alin. (2) lit. d) din această lege, în special, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 192/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, precum și pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, în ansamblu

# Telemunca în 2022

- ▶ Prin [O.U.G. nr. 36/2021](#) s-a eliminat condiția anterioară ca activitatea să se desfășoare în regim de telemuncă ”cel puțin o zi pe lună”. În prezent, legea nu mai precizează câte zile pe lună munca trebuie să se desfășoare la distanță, ceea ce poate crea anumite dificultăți practice. Esențial este ca acest mod de prestare a activității să nu aibă caracter accidental, întâmplător, ci salariatul să presteze în mod constant cel puțin o parte din activitate de la distanță. Nu este însă impusă condiția ca întreaga activitate să fie desfășurată în acest sistem, și nici ca majoritatea zilelor lucrătoare muncă să fie prestată la distanță.
- ▶ Prin [Legea nr. 208/2021](#) părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea CIM semnătura electronică. Însă angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea CIM

# Telemunca în 2022

► Prin Legea nr. 296/2020 s-a introdus posibilitatea ca angajatorul sa susțină cheltuielile cu utilitățile la locul in care telesalariații își desfășoară activitatea (electricitate, încălzire, apa si abonamentul de date, achiziție mobilier și echipamente de birou) în limita unui plafon lunar de 400 lei.

Aceasta suma de 400 lei nu se taxează cu impozit pe venit si contribuții sociale, iar pentru angajator reprezintă cheltuiala deductibila daca:

- a) Este acordată unui telesalariat
- b) Este acordată proporțional cu numărul de zile lucrate în regim de telemuncă
- c) Este prevăzută în regulamentul intern sau în contractul de muncă



# Ce se întâmpla dacă salariatul nu are posibilitatea prestării activității în telemuncă, din motive personale?

- ▶ **OUG nr. 192/2020** a adus modificări semnificative cu privire la telemuncă în perioada crizei Covid 19. Astfel, art. 17 prevede că, pe durata stării de alertă, angajatorii dispun munca la domiciliu sau în regim de telemuncă, acolo unde specificul activității permite.

Din textul ordonanței se poate înțelege ca angajatorul avea posibilitatea de a dispune prin **decizie unilaterală** prestarea activității în regim de telemuncă sau munca la domiciliu.

# Telemunca în 2022 - obligațiile angajatorului și eventuale sancțiuni

- ▶ Este obligatoriu să se prevadă în mod expres în CIM sau în actul adițional la acesta faptul că se prestează o activitate în regim de telemunca
- ▶ Este obligatoriu să existe acordul salariatului pentru telemuncă
- ▶ Este obligatoriu să existe acordul telesalariatului cu normă întreagă în cazul în care acesta prestează ore suplimentare
- ▶ Este obligatoriu să fie introdus în contractul de muncă al salariatului toate cele 10 clauze prevăzute la art. 5
- ▶ Este obligatoriu să se asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii
- ▶ Este obligatoriu să se instaleze, verifice și întrețină echipamentul de muncă necesar
- ▶ Este obligatoriu să se asigure condiții pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă



# Telemunca în 2022

- ▶ **Telemunca:** în perioada stării de alertă a fost posibilă munca de la domiciliu sau în regim de telemuncă în baza unei **decizii unilaterale a angajatorului**, nefiind necesar acordul angajatului în acest sens. Din momentul încetării stării de alertă, acest lucru nu mai este posibil, această decizie unilaterală încetează să mai producă efecte, iar angajații vor fi obligați să se prezinte la locul de muncă prevăzut în contractul individual de muncă.
- ▶ În măsura în care angajatorii vor dori totuși să mențină un **sistem hibrid** vor fi obligați să respecte prevederile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă și cele ale Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii. În acest sens, este absolut **necesar să existe acordul ambelor părți**, acord ce se va concretiza, în mod obligatoriu, prin semnarea unui act adițional la contractul individual de muncă.
- ▶ Legea nr. 81/2018 permite ca telemunca să fie permanentizată la nivelul organizațiilor sau departamentelor din cadrul unor companii – fie sub forma unui program de lucru complet de la distanță, fie sub forma unui program de lucru hibrid, care permite o combinație între munca de acasă și cea de la birou (numărul de zile și organizarea efectivă a muncii în programele hibride fiind stabilite în urma negocierilor dintre salariați și angajatorii lor).



# Telemunca în 2022

- ▶ **Contractele colective de muncă:** Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 prevede că „*valabilitatea contractelor colective și a acordurilor colective de muncă se prelungește pe durata stării de alertă, precum și pentru o perioadă de 90 de zile de la încetarea acesteia de muncă*”. Totodată, aceeași Lege prevede că, în termen de 45 de zile de la data încetării stării de alertă, părțile au obligația de a iniția negocierile colective.
- ▶ Așadar, până la data de 22 aprilie 2022, angajatorii aflați în această situație au fost nevoiți să inițieze negocierile colective, să emită o decizie în acest sens și să afișeze într-un loc vizibil intenția de a începe negocierile colective.



# INSPECȚIA MUNCII

- ▶ GHID PRIVIND DESFĂȘURAREA ACTIVITĂȚII ÎN REGIM DE MUNCĂ LA DOMICILIU / TELEMUNCĂ / PROGRAM INDIVIDUALIZAT DE MUNCA
- ▶ atributelor contractului de muncă la domiciliu - privind tipul de normă, durată, detaliile contractului (număr, dată încheiere, începere activitate, ocupație etc), salariu, sporuri și indemnizații și data la care produce efecte se completează în același mod utilizat pentru contractul individual de muncă. Data la care produce efecte se va completa cu data de începere a activității în cadrul contractului de muncă la domiciliu.
- ▶ MUNCA ÎN REGIM DE TELEMUNCĂ pe durata stării de alertă

# Telemunca în 2022

- ▶ Telemunca este deci privită ca o varietate a muncii la domiciliu, o formă atipică de lucru la distanță, care permite însă mai multă flexibilitate pentru stabilirea locului de prestare a activității pentru salariați.
- ▶ În practică, angajatorii lasă de multe ori la alegerea telesalariaților schimbarea locului muncii din timp în timp, cu condiția ca acesta să respecte o serie de cerințe minime în materia de sănătate și securitate în muncă.
- ▶ Având în vedere beneficiile multiple aduse de lucrul la distanță, 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 ne așteptăm ca procentul de salariați care lucrează în telemuncă să se mențină sau chiar să crească și post-pandemie.

# Telemunca în 2022

- ▶ **Managerii** au menționat că s-au lovit în practică de o serie de **aspecte legislative rigide privind telemunca și munca la domiciliu** (inclusiv distincția neclară între aceste două metode de lucru)
- ▶ Alte aspecte care au îngreunat implementarea activității în regim de telemuncă/muncă la domiciliu: necesitatea respectării legii protecției datelor cu caracter personal și securitatea datelor, stabilirea activităților pentru care se pretează telemunca/munca la domiciliu, formalitățile greoaie ale compartimentului de resurse umane în cazul alternării regimului de muncă (birou/ telemuncă), fluxul documentelor în regim de telemuncă/muncă la domiciliu
- ▶ O provocare des invocată a fost monitorizarea activității în regim de telemuncă/muncă la domiciliu. **Managerii au aplicat proceduri de monitorizare a telesalariaților nu doar în cazul personalului cu munca la domiciliu sau în telemuncă, ci și în cazul personalului cu program flexibil.**

# Conditii impuse de legea 81

- ▶ Legea telemuncii este foarte strictă și stabilește că trebuie să precizeze foarte clar condițiile în care se va desfășura activitatea de telemuncă - **de la numărul de zile lucrate astfel și programul zilnic de lucru până la modul în care se face evidența orelor de muncă prestate de salariat sau programul în cadrul căruia angajatorul are dreptul să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a acestui control**. Aceleași documente mai trebuie să prevadă, printre altele, și **modul în care se vor asigura condițiile de SSM sau cele care vizează protecția și confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul desfășurării activității de telemuncă**.

# INSTITUTUL NAȚIONAL DE ADMINISTRAȚIE

## - DECEMBRIE 2020



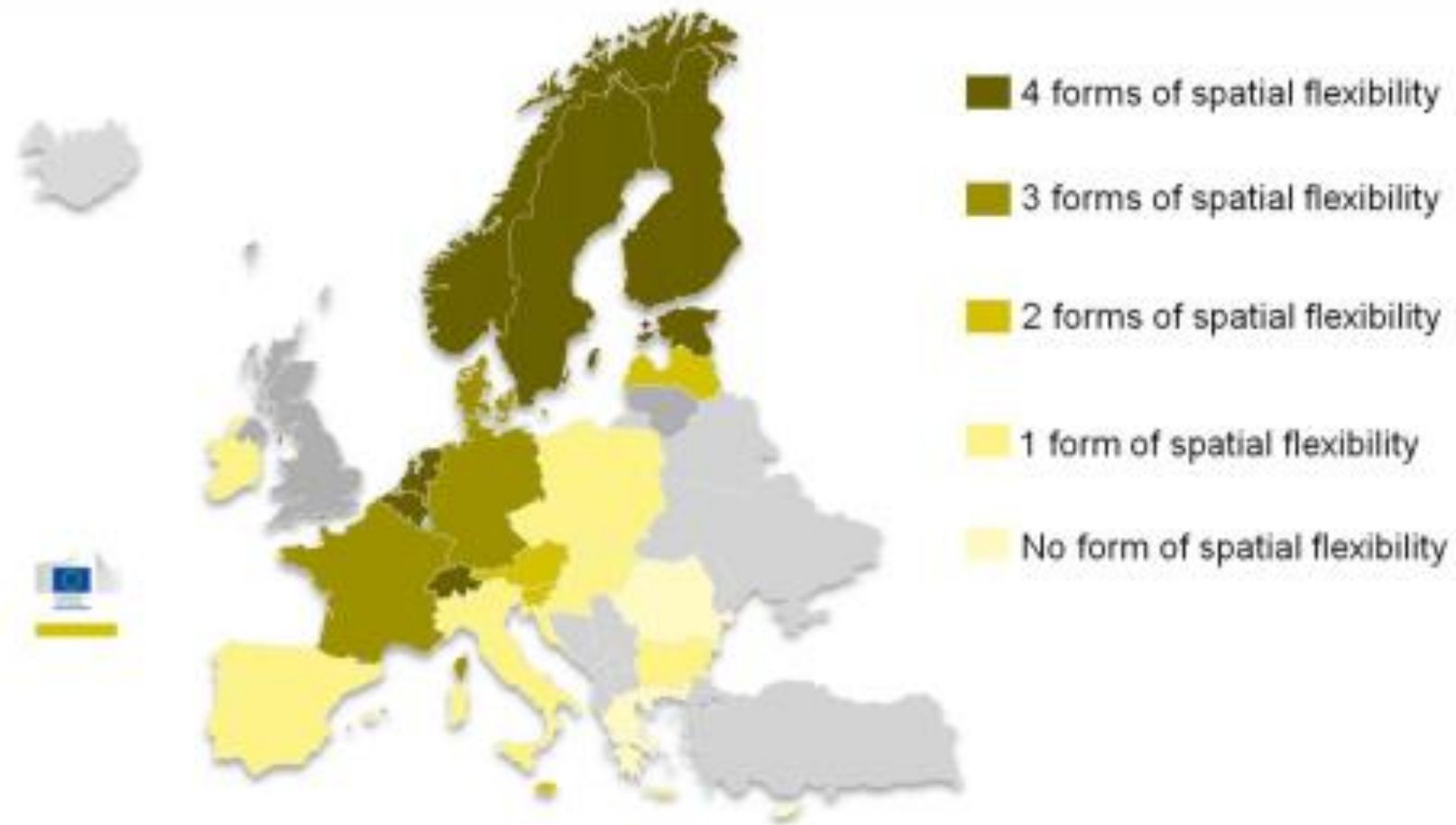
- ▶ Scopul acestui studiu a fost de a **evalua oportunitatea reglementării modurilor flexibile de lucru în administrația publică din România** (telemuncă, program flexibil, normă parțială de lucru, sistem hibrid etc.), înscriindu-se în demersurile activității de cercetare ale Institutului Național de Administrație.
- ▶ În general, **flexibilitatea spațială** se referă la oportunitatea angajaților de a lucra de acasă și, practic, din orice loc care permite conexiunea la internet. Datele din 2015 aferente *Chestionarului privind Condițiile de Muncă Europene* (realizat o dată la 5 ani de către Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Trai și de Muncă) au arătat că, în ansamblu, în UE, **70% dintre angajați au un singur loc de muncă**, în timp ce restul de **30% lucrează din locuri diferite de muncă**. În ceea ce privește sexul, 78% dintre angajații de sex feminin tind să aibă un singur loc de lucru, comparativ cu 62% dintre lucrătorii de sex masculin.

# Flexibilitatea spațială

Flexibilitatea spațială este identificată ca având 4 forme:

- **telemunca** (a lucra de oriunde),
- **munca la domiciliu**,
- **folosirea de spații pentru birouri în diverse spații** (activity-based flexible offices)
- **folosirea unui birou de către mai multe persoane într-un spațiu prealocat** (desk-sharing).





*Fig.1 Numărul de forme de flexibilitate spațială al țărilor participante la studiul EUPAN, 2018*



# Flexibilitatea temporală

Au fost identificate patru forme de flexibilitate temporală și anume:

- **program flexibil (flexitime),**
- **muncă cu fracțiune de normă (part-time),**
- **program de lucru comprimat (reducerea săptămânii de lucru la maximum 4 zile) și**
- **timp de muncă bazat pe încredere (angajatul își alege liber când și cât să lucreze).**

Odată cu înlocuirea programelor rigide ale timpului de lucru cu **orele de lucru bazate pe încredere**, angajații sunt mai autonomi privind programele lor de lucru, contribuind la **flexibilitatea temporală**

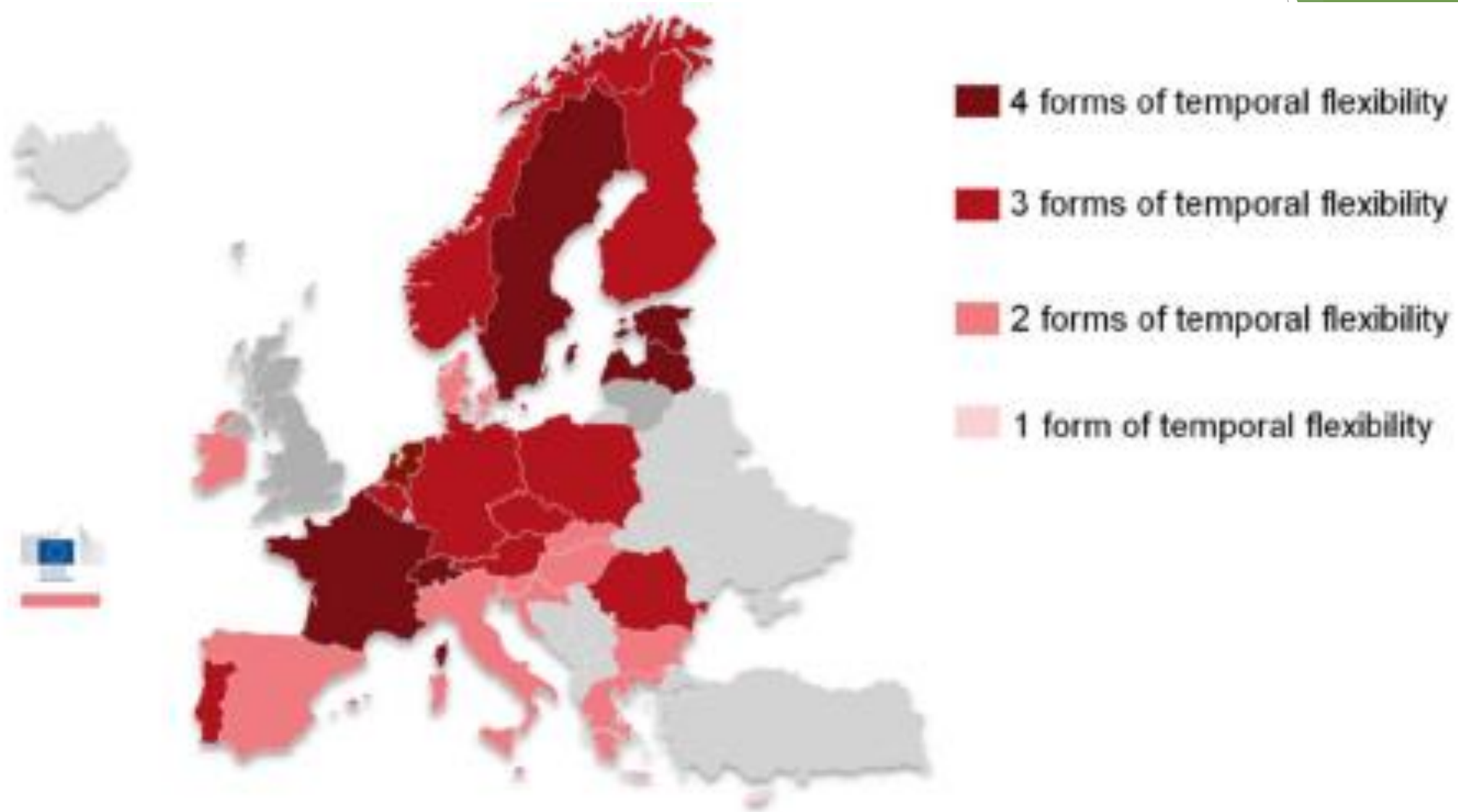


Fig.2 Număr de forme de flexibilitate temporală utilizate în țările participante la studiul EUPAN, 2018

# Programul flexibil

- ▶ **Avantajele privind programul flexibil:** eficiența, siguranța sanitară și evitarea traficului, motivarea și productivitatea angajatului (întrucât acesta are timp să-și rezolve problemele personale), precum și faptul că există permanență pentru o plajă orară mai mare de 8 ore.
- ▶ **Dezavantajele:** lipsa corelării între angajați, lipsa posibilității de avizare/semnare a unor documente urgente, superiorul ierarhic trebuie să acopere toate intervalele orare în care salariații au activitate, pentru a comunica cu aceștia și a verifica lucrările, dificultatea monitorizării activității

# Controlul activității telesalariatului și normele SSM



- ▶ Dreptul de control al angajatorului este mai limitat decât în cazul contractului de muncă tipic
- ▶ Angajatorul trebuie să se asigure sunt respectate normele de sănătate și securitate în muncă și durata normală a timpului de muncă
- ▶ Accesul la locul de muncă indicat de salariat nu presupune și accesul în computerul utilizat de acesta, al cărui conținut rămâne supus confidențialității impuse de angajator
- ▶ Reprezentanții autorităților competente au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspectiei Muncii.
- ▶ Accesul se acordă doar în urma notificării în avans a telesalariatului și subrezerva consimțământului acestuia.

# INSTITUTUL NAȚIONAL DE ADMINISTRAȚIE

## - DECEMBRIE 2020

- ▶ Pe lângă schimbările de natură legislativă pentru reglementarea formelor de muncă flexibile în administrația publică este nevoie de **schimbări de mentalitate**. Există în continuare percepția că munca la domiciliu nu ar implica același efort precum cea de la sediul instituției.
- ▶ Aproape jumătate dintre respondenții din rândul managerilor consideră că **flexibilizarea programului ar crește productivitatea**, iar dezavantajele identificate sunt rezolvabile (lipsă coordonare între angajați, structuri și instituții). Un dezavantaj mai mare îl reprezintă lipsa infrastructurii, însă aceasta e o problemă de sistem, ce ține de reforma administrației publice și respectiv de digitalizarea sa.
- ▶ Pe de altă parte, avantajele implică o mai mare **motivare a angajaților** (întrucât aceștia lucrează conform propriul bioritm și/sau își mai pot rezolva situații personale), diminuarea stresului și mai multă autonomie. Avantajele sunt și de ordin social, economic și de mediu, întrucât se fluidizează traficul, se poluează mai puțin, iar instituțiile au mai puține cheltuieli de întreținere a clădirilor.

## Directive europene privind flexibilizarea modului de lucru

- ▶ Până în 2022 Statele membre trebuie să transpună două directive în legislația acestora. **Directiva 2010/18** (care trebuie implementată **până la 1 august 2022**) care le dă dreptul angajaților care se întorc din concedii de maternitate sau de paternitate de a solicita aranjamente flexibile de lucru precum ore reduse de lucru, ore flexibile de lucru sau alte tipuri de aranjamente.
- ▶ **Directiva 2019/1158** (care trebuie implementată începând cu **2 august 2022**) le va permite tuturor părinților care au copii până la vârsta de 8 ani de zile și tuturor îngrijitorilor dreptul de a solicita aranjamente de lucru precum ore reduse de lucru, ore flexibile de lucru sau flexibilitate în ceea ce privește locația muncii.

# Acte Normative

- ▶ *Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată*
- ▶ *Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă*
- ▶ *Legea 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă*
- ▶ *Decret nr. 195 din 16 martie 2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României*
- ▶ *Hotărârea nr. 6/2020 a Comitetului Național pentru Situații Speciale de Urgență privind aprobarea unor măsuri suplimentare de combatere a noului Coronavirus*
- ▶ Directiva 2010/18/UE din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE
- ▶ Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului

# CONCLUZII

- ▶ Telemunca devine o formă care se va menține și după încetarea situației epidemiologice actuale
- ▶ Companiile analizează deja situația curentă, regândesc modul de organizare, caută măsuri de implementare a telemuncii, fac planuri pentru viitor
- ▶ Dat fiind că sunt recunoscute avantajele telemuncii angajatorii au demarat deja analize aprofundate privind fezabilitatea prelungirii acestei forme de muncă, urmărind tranziția la scară largă și pe termen lung
- ▶ In acest moment se consideră că numărul celor care lucrează în telemuncă să se mențină sau chiar să crească postpandemie.





VĂ MULȚUMESC PENTRU ATENȚIE!

# Dr. Felicia Steliana Popescu

Medic primar medicina Muncii

Institutul Național de Sănătate Publică, Centrul Național de Monitorizare  
a Riscurilor din Mediul Comunitar, Secția sănătate ocupațională și  
informare toxicologică

[Felicia.popescu@insp.gov.ro](mailto:Felicia.popescu@insp.gov.ro)