

# ASPECTELE GENERALE PRIVIND MUNCA LA DOMICILIU REGLEMENTATE DE CADRUL JURIDIC NAȚIONAL ȘI CEL INTERNAȚIONAL

**Autori: Nina SULĂ, st. gr. DP-1509  
Natalia CHIRIAC, lect. universitar**

Universitatea Tehnică a Moldovei

**Abstract:** *Odată cu trecerea timpului, datorită revoluției tehnico-științifice, globalizării și necesității stridente a flexibilizării lumii muncii, metodele de organizare a muncii s-au aflat într-un proces de repercurșiune amplu. Aceste modificări au survenit în scopul diminuării șomajului și integrării în raporturi juridice de muncă a persoanelor cu capacitatea de exercițiu restrânsă.*

*La început, această modalitate de activitate a salariatului s-a introdus și dezvoltat pe plan internațional, la inițiativa Uniunii Europene, fiind propusă de Organizația Internațională a Muncii prin Convenția nr. 117, apoi prin intermediul Acordului-cadru European privind telemunca încheiat la Bruxelles în 2002. Ulterior, această categorie de muncă la domiciliu s-a extins în legislația națională, precum: Codul Muncii Republicii Moldova în capitolul IX, însă, cuprinzând prevederi de ordin generalist.*

*În temeiul dezvoltării relațiilor de muncă și modificării regimului juridic – se urmărește realizarea obiectivului de lărgire a sferei muncii la domiciliu.*

**Cuvinte-cheie:** *munca la domiciliu, telemunca, activitate, salariat, angajator, unitate.*

Conceptul de *telemuncă* a apărut în timpul declanșării crizei petroliere în anii 70, fiind propus de americanul, Jack Nilles, care sugera că: „*tehnologia informației are capacitatea de a substitui deplasarea fizică prin comunicațiile electronice și astfel munca se poate realiza la distanță*” [1]- acesta considerându-se a fi pilonul de bază care a marcat evoluția pe parcurs a întregului proces.

În realizarea acestui obiectiv Uniunea Europeană și-a propus țelul: „*de a genera o nouă dinamică a locurilor de muncă și una de creștere economică*” [2], iar Organizația Internațională a Muncii: „*să se focuseze pe toate formele sub care evoluează munca precară*” [3, p. 124], cum ar fi: munca la domiciliu, munca în mod independent sau munca cu timp parțial – activități caracteristice unei societăți moderne bazate pe cunoaștere – spre care țintește în pași alerți și Republica Moldova.

Geneza sintagmei juridice *muncă la domiciliu*, a presupus în mod formal: renunțarea la tipare, apariția noilor forme de conlucrare și de prestare a muncii în scopul creșterii competitivității și siguranței în muncă. În mod autentic, aceasta a fost consolidată în reglementările de drept internațional, cum ar fi: Convenția privind munca la domiciliu, adoptată de Organizației Interneționale a Muncii nr. 177 din 1996, Acordul-cadru European privind telemunca încheiat la Bruxelles în 2002, precum și național: Codul Muncii Republicii Moldova, capitolul IX.

Atît, legislația muncii Republicii Moldova, cît și dicționarul juridic nu cuprinde conceptul de muncă la domiciliu, acesta fiind relativ nou. Însă, părintele teleworking-ului - Jack Nilles, delimitează telemunca, în sens etimologic, prin intermediul a doi termeni sinonimi: telecommuting, ceea ce înseamnă substituirea totală sau parțială a transportului zilnic la și de la locul de muncă cu ajutorul telecomunicațiilor sau computerelor, iar teleworking, presupune o formă de organizare a muncii reglementată în mod distinct [4, p. 21-22].

Așadar, telemunca este definită de Convenția OIM nr. 177 ca fiind: „*acea activitate pe care persoana o efectuează la domiciliul său ori într-un alt local la alegerea sa, cu condiția remunerației, în vederea realizării unui serviciu, răspunzând cerințelor angajatorului, cu condiția că această persoană să nu dispună de un grad de autonomie și independență economică pentru a putea fi considerată: lucrător independent în virtutea legislației naționale sau a hotărârilor judecătorești*” [5].

Din noțiune, deducem că munca la domiciliu este un fenomen complex care se referă atît la activități manuale legate de meșteșugărie, cît și de activități determinate într-un cadru legal și care sunt specifice protecției copilului, persoanelor cu handicap și promovării lor ca subiecți de drept pe piața muncii. Tot din cele expuse anterior, reiese că această muncă se realizează în temeiul actelor juridice civile, ca: contractul colectiv și contractul individual de muncă, salariatul neavînd calitatea de participant independent, ci aflîndu-se cu angajatorul într-un raport de subordonare. Este vorba deci, de o activitate dependentă, relevantă în art.127 al. 3 al Codului Fiscal al României, ca: „*orice activitate desfășurată de o persoană fizică într-o relație de angajare în ceea ce privește condițiile de muncă, remunerarea sau alte obligații ale angajatorului*” [6]. În mod contrar, toate celelalte activități sunt independente, inclusiv cele desfășurate la domiciliul salariatului.

Peter Johnston, membru al Comunității Europene, specifică unul dintre aspectele tehnico-procedurale ale muncii la domiciliu, care: *“se bazează pe utilizarea echipamentelor electronice pentru prelucrarea și schimbul de informații și documente”* [7]. În conformitate cu art. 290, al. 1 al Codului Muncii Republicii Moldova: *„materialele, instrumentele și mecanismele sunt puse la dispoziție de angajator sau procurate din mijloacele proprii ale salariatului”* [8, art. 290], în art. 290, al. 2 al aceluiaș izvor este specificat: *„în cazul folosirii de către salariat cu munca la domiciliu a instrumentelor și mecanismelor proprii, acestuia i se plătește o compensație pentru uzura lor, în modul stabilit de contractul individual de muncă”* [8, art. 290, alin. (2)]. La fel contractul individual de muncă cuprinde prevederi referitoare la: *„modul și termenul de asigurare cu materie primă, de efectuare a achitărilor pentru producția finită și restituire a contravalorilor materialelor ce aparțin salariatului”* [8, art. 290, alin. (3)].

Pe lângă acestea, distingem munca *part-time* și *full-time*; o altă abordare presupune împărțirea în munca la domiciliu *off-line* și *on-line* [5]. Teleducătorii *on-line* sunt conectați permanent la rețeaua de lucru, aceștia răspund la apelurile telefonice redirecționate, iar munca lor este controlată de tehnologii. Teleducătorii *off-line* lucrează pe calculatorul personal și se conectează la rețeaua unității numai dacă trebuie să transfere, încarce fișiere sau să verifice poșta electronică. Spre de exemplu: creatorii de soft-uri, cercetători.

Cu toate că platforma telemuncii oferă o gamă largă de oportunități, trebuie luate în considerare condițiile în care se admite munca la domiciliu, și anume: *„respectarea normelor de protecție și igienă a muncii la domiciliu”* [8, art. 291], normă prevăzută în art. 291 al Codului Muncii Republicii Moldova. În scopul realizării direcției principale a politicii statale, în domeniul securității și sănătății, care prevede în mod primordial asigurarea priorității vieții, integrității fizice și sănătății salariaților, este necesară respectarea prevederii ce stipulează faptul că: *„lucrările puse în sarcina salariaților cu munca la domiciliu nu trebuie să fie contraindicate de certificatul medical”* [8, art. 291].



În conformitate cu *statistica privind Indicile Creșterii Productivității Muncii din 2014*, programul flexibil și concentrarea pe rezultat îi fac mai eficienți pe salariați. Astfel, rezultă că prin telemuncă se poate obține o productivitate sporită de la 10% până la 60%, apreciindu-se, că aproximativ 25 de ore de muncă la domiciliu echivalează cu 40 de ore de lucru la birou.

Concluzionez că, *munca la domiciliu* presupune translația biroului tradițional de la sediul organizației către domiciliul salariatului, cu toate dotările necesare pe care le implică funcția și genul de muncă ale persoanei respective: mobilier, calculator în rețea, telefon, fax, copiator și alte dotări specifice muncii prestate. În funcție de gradul de libertate a salariatului, deosebim munca [3]:

- ocazională*, atunci când salariații își desfășoară activitatea la sediul organizației, ocazional, la domiciliu. Apreciez acest tip de muncă, fiindcă implică o mobilitate sporită a salariaților.
- semimobilă*, este un pas avansat față de varianta ocazională. Aceasta presupune că salariații, atunci când vin la serviciu, primesc telefon mobil și calculator portabil și sunt repartizați într-un spațiu disponibil în acea zi. Consider că acest tip de muncă ridică o serie de probleme organizaționale, manageriale, psiho-sociale și de adaptare.
- cu program aleator*, care prevede că atunci când un angajat vine la serviciu, trebuie să-și anunțe din timp programul, pentru a i se rezerva un birou. Cred că, comparativ cu munca semimobilă, aceasta se bazează pe principiul organizatoric și planificat.
- cu mobilitate totală* presupune inexistența unui birou fizic la sediul organizației sau la domiciliu. Angajații își desfășoară munca fie la sediul clienților, fie în autoturismul dotat corespunzător.

Așadar, telemunca furnizează salariaților atât avantaje, cât dezavantaje, pe care le prezentăm în tabelul următor.

Tabelul nr. 1. Avantajele și dezavantajele telemuncii

 <b>Avantajele telemuncii asupra salariaților:</b>	<b>Dezavantajele telemuncii asupra salariaților:</b> 
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Reducerea timpului în tranzit (din cauza traficului, stării meteorologice sau calamităților naturale);</li> <li>➤ Flexibilitate ridicată;</li> <li>➤ Libera alegere și repartizare a timpului de muncă și a duratei reduse a timpului de muncă;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pericolul de a depăși timpul de muncă admisibil suplimentar- intervin afecțiuni ale sănătății și capacității de concentrare;</li> <li>➤ Pierderea adaosurilor și sporurilor la salariu pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbătoare nelucătoare;</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Beneficiul de a lucra în timpul convenit, fără restricții ale unității sau legislației muncii;</li> <li>➤ Evitarea conflictelor colective;</li> <li>➤ Comportamentul nu poate fi controlat sau monitorizat;</li> <li>➤ Scăderea timpului destinat transportului și a taxelor;</li> <li>➤ Împietirea mai ușoară a muncii cu responsabilitățile familiale;</li> <li>➤ Îngrijirea copiilor este accesibilă;</li> <li>➤ Creșterea satisfacției în muncă;</li> <li>➤ Extinsă posibilitatea cumulului de funcții.</li> <li>➤ Reducerea elementelor care distrag atenția salariatului</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lucrul poate fi amânat din cauza unei afecțiuni medicale, tergiversînd termenul de predare a lucrărilor;</li> <li>➤ Pierderea relațiilor colegiale;</li> <li>➤ Lipsa evaluării calității muncii;</li> <li>➤ Pierderea performanțelor și posibilității de promovare;</li> <li>➤ Standardele de la locul de muncă nu sunt garantate; protecția muncii este limitată; defectarea echipamentelor, pierderea/accesarea neautorizată a datelor nu este asigurată de operatori în domeniu;</li> <li>➤ Influența asupra vieții particulare: reducerea timpului acordat gospodăririi casnice.</li> </ul>
--	--

În scopul *perfectării legislației muncii*, propunem definirea în Codul Muncii a sintagmei munca la domiciliu, pentru individualizarea genurilor de activități care se admit a fi prestate de la domiciliul salariatului, precum și stabilirea condițiilor referitoare la salariați (vîrsta, capacitatea civilă de exercițiu, categorii de salariați cu drept prioritar de a beneficia de această modalitate), dat fiind faptul că cadrul juridic național stabilește laconic următoarele: „*salariați cu munca la domiciliu sînt considerate persoanele care au încheiat un contract individual de muncă privind prestarea muncii*”.

Dacă Codul Muncii al României stabilește că: „*salariatul la domiciliu își poate exercita atribuțiile specifice funcției pe care o deține la domiciliul său ori în alt loc ales de el*” [9]; atunci Codul Muncii al Republicii Moldova prevede munca salariatului doar: „*la domiciliu*”, limitîndu-i salariatului spațiul pentru desfășurarea activității sale. Așadar, textul legal este restrictiv și nu permite o interpretare dilatorie, recomandînd pe această cale ca viziunea rigidă să fie înlăturată și să se extindă expres posibilitatea de a se presta munca și în alt loc ales de salariat, cu condiția ca să nu aparțină angajatorului.

De asemenea prevederile ce țin de încheierea (caracterele juridice, condițiile legale, conținutul) precum și executarea, modificarea, suspendarea contractului individual de muncă lipsesc în totalitate – ceea ce nu poate genera posibilitatea de instituire a unui raport juridic legal dintre salariat și angajator, nu poate asigura siguranța și stabilitate între părți și nu există un temei legal de soluționare a litigiilor în cazul apariției conflictului. Unica reglementare referitoare la contractul individual vizează încetarea sa în temeiurile generale prevăzute Cod.

**Concluzie:** În rezultatul studiului de caz am determinat geneza telemuncii și evoluția în spectrul internațional, inițial, apoi în cel național. Ulterior, am identificat particularitățile importante privind condițiile legale de desfășurare a acesteia. De asemenea, am recunoscut actele normative ce reglementează regimul juridic al muncii la domiciliu, am cercetat datele statistice privind ponderea de practicare a telemuncii, divizarea acesteia în funcție de principiul libertății salariatului; punctele forte, precum și cele slabe privind executarea obligațiilor de către salariat la domiciliu. În scopul perfectării legislației naționale, am formulat propuneri.

#### **Bibliografie:**

1. Doru Alexandru Pleșea, *Telemunca – o soluție de integrare pe piața europeană a forței de muncă*, pe [http://www.spiruharet.ro/ei/SectiuneaB/Plesea% 20Doru%20Alexandru.pdf](http://www.spiruharet.ro/ei/SectiuneaB/Plesea%20Doru%20Alexandru.pdf)
2. Andrei Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, ed. a 2-a, Ed. C.H. Beck, București, 2008, 888 p.
3. Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed.a IV-a, Ed. Universul Juridic, București, 2010, 1095 p.
4. Ciprian Man, *Teleworking: Teleducru, teleactivități sau munca la distanță*, Ed. Grafnet, Oradea, 2007.
5. Ana Ștefănescu, *Munca și telemunca*, Editura Universul Juridic, București, 2011, 280 p.
6. *Codul Fiscal al României*, 2008
7. Ion Gheorghe Roșca, Marian Stoica, *Noi forme de muncă și activități în societatea bazată pe informație și cunoaștere*, pe [http://www.racai.ro/ INFOSOC-Project/RoscaStoica\\_st\\_g05\\_new.pdf](http://www.racai.ro/INFOSOC-Project/RoscaStoica_st_g05_new.pdf)
8. *Codul Muncii Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003*, publicat în Monitorul Oficial la 29.07.2003, nr. 159-162
9. *Codul Muncii al României nr. 53/2003*