2021, Issue 28, pages: 107-133 | <https://doi.org/10.18662/upalaw/71>

Telework During the Pandemic. Alternative Solution, or Legal Obligation?

[Telemunca în perioada de pandemie. Soluție alternativă, sau obligație legală?]

Costel Neculai DUNAVA¹

¹ Ph.D. Student, ”Titu Maiorescu”
University of Bucharest, Romania.
E-mail: dunava77@yahoo.com

Abstract: *The Covid-19 pandemic has forced all economic sectors to reconsider their forms and means of work in order to protect the life and health of their employees. Under these circumstances, telework - used for over two decades in sectors related to information technology - has become a generally applicable solution (with the exception of some areas such as agriculture, construction, services requiring direct activities, etc.). The authorities initially recommended that as many workers as possible should telework and revised the legislation to adapt it to the challenges of today. Then, given the positive results, they introduced various incentives to encourage telework. Lately, there has been a shift towards establishing legal rules making telework a mandatory form of telework in health risk situations. Our paper thus details the status of telework in most European countries.*

Keywords: *obligation, pandemic, regulation, telework.*

How to cite: Dunava, C. N. (2021). Telework During the Pandemic. Alternative Solution, or Legal Obligation?. *Anuarul Universității “Petre Andrei” din Iași, Fascicula: Drept, Științe Economice, Științe Politice*, 28, 107-133. <https://doi.org/10.18662/upalaw/71>

1. Introducere

După o lungă și tensionată perioadă în care societatea s-a adaptat la condițiile restrictive generate de pandemia de Covid-19, reacționând din când în când (chiar violent, în unele cazuri) pentru a-și recuceri libertățile îngrădite, pe piața muncii s-au produs schimbări majore, pe care nu ni le puteam imagina, în urmă cu doar doi-trei ani. Domenii care fuseseră înfloritoare, precum industria hotelieră și a restaurantelor, a divertismentului și wellness-ului, transporturile aeriene etc. s-au trezit subit în pragul falimentului. În lipsa unor consistente ajutoare guvernamentale, acestea și-au redus drastic activitatea sau au închis pur și simplu afacerile, neputându-și transfera activitatea în zona de telemuncă. În schimb, sectoarele economice și culturale care au putut adopta tehnologia informatică pentru a-și continua activitatea s-au menținut pe linia de plutire; unele au ajuns chiar să înregistreze creșteri conjuncturale. Cum s-au petrecut toate aceste schimbări?

Spre finalul deceniului trecut, puține erau țările în care se investea sistematic și semnificativ pentru ca o parte a activităților economice să se facă fără a fi necesară prezența fizică a lucrătorilor la sediile instituțiilor angajatoare. Nordul Europei era în mod cert mai avansat din acest punct de vedere, iar cât privește aria profesiilor incluse în acest trend, se detașa fără drept de apel sectorul informaticii. În rest, munca de la domiciliu bazată pe TIC era privită ca o facilitate, ca o „concesie” făcută angajaților, în măsura în care ea presupunea obligativitatea angajatorului de a asigura logistica necesară, de a pune la punct noi metode de control etc.

Când au fost instituite carantinările de lungă durată – ca „soluție” de stopare a pandemiei –, toate țările și-au amintit că aveau, încă de la începutul mileniului, legi speciale pentru munca la domiciliu și telemuncă; încercând să mențină funcțională economia, guvernele au cerut imediat tuturor angajatorilor (din sectorul public și din cel privat, deopotrivă) să recurgă la trecerea activității lor la regimul de telemuncă, pe cât posibil. S-au stabilit chiar „cote” (de exemplu, de 50% din totalul activităților), cu toată doza lor de voluntarism politic lipsit de o serioasă fundamentare științifică.

În acest context, neîntrevăzându-se lumina de la capătul pandemiei, a apărut tot mai presantă întrebarea dacă telemunca s-ar putea transforma într-o obligație, peste tot acolo unde se poate introduce din punct de vedere tehnic.

2. Poate deveni telemunca obligatorie?

Pe fondul schimbărilor dramatice generate de pandemia de Covid-19 pe piața muncii, se pune tot mai mult problema dacă telemunca va ajunge să fie obligatorie, din punct de vedere juridic. Până acum, toate reglementările în materie de telemuncă și muncă la domiciliu au avut ca trăsătură esențială stipularea caracterului ei voluntar. De exemplu, în Codul francez al muncii din 2012 (Service Central de Legislation Luxembourg, 2012), se arată că „telemunca desemnează orice formă de organizare a activității lucrative în cadrul căreia o muncă ce ar putea să fie executată la fel de bine în localurile angajatorului este efectuată de către un salariat în afara acelor localuri, în mod voluntar (subl. ns.), utilizând tehnologiile informatice și de comunicație” (Code du travail, art. L1222-9 I.).

Pentru a se întări ideea de liber consimțământ în organizarea acestui tip de muncă, se precizează și faptul că ea trebuie convenită într-un acord colectiv sau într-o carte elaborată de angajator, cu avizul comitetului social și economic (acolo unde există o astfel de instanță de dialog social); în absența acestor două instrumente, se acceptă orice fel de formalizare a telemuncii, în cadrul contractului individual de muncă. Acordul colectiv sau carta vor preciza:

- a) condițiile trecerii la telemuncă și ale întoarcerii la activitatea obișnuită;
- b) modalitățile de acceptare de către salariat a condițiilor de trecere la telemuncă;
- c) modalitățile de control sau de regularizare a sarcinilor de muncă;
- d) determinarea plajelor orare în care angajatorul poate să-l contacteze pe telemuncitor;
- e) accesul lucrătorilor cu nevoi speciale la o formă de organizare a muncii prin utilizarea TIC.

Codul francez al muncii mai prevede faptul că un angajator nu poate refuza unui angajat trecerea la telemuncă, dacă postul său este eligibil în acest sens; dacă totuși refuză, este obligat să-și motiveze în scris decizia luată. Prin contrast, unui angajat nu i se poate impune actualmente trecerea la telemuncă, refuzul său neconstituind un motiv de concediere. Există însă un articol care deschide calea spre obligativitatea telemuncii: „În circumstanțe excepționale, mai ales de amenințare pandemică, sau în caz de forță majoră, trecerea la telemuncă poate fi considerată o formă de organizare a postului de muncă devenită necesară pentru a se permite continuarea activității întreprinderii și pentru garantarea protecției salariaților” (art. L1222-11).

Legislația română a urmat și ea acest model al consimțământului. Legea nr. 81/2018 din 30 martie 2018 privind reglementarea activității de telemuncă dispunea următoarele: „Art. 3. (1) 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. (2) 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” (Parlamentul României, 2018). Acordul salariatului a fost menținut și în primele reglementări post-Covid, așa cum rezultă din varianta inițială a Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, publicată în Monitorul Oficial nr. 396/15.05.2020 și intrată în vigoare începând cu data de 18.05.2020: „Art. 17. Pe durata stării de alertă, angajatorul poate dispune, cu consimțământul angajatului, desfășurarea activității în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu, modificarea locului de muncă ori a atribuțiilor acestuia”(Parlamentul României, 2020).

Schimbarea de paradigmă s-a produs abia prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 192 din 5 noiembrie 2020, intrată în vigoare pe 9 noiembrie. Prima schimbare majoră se referă la eliminarea din art. 17 al Legii nr. 55/2020 a consimțământului necesar al angajatului pentru a trece la regimul de telemuncă: „Pe durata stării de alertă, angajatorii dispun munca la domiciliu sau în regim de telemuncă (subl. ns.), acolo unde specificul activității permite, cu respectareaprevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă” (art. I alin (2) din Ordonanță) (Guvernul României, 2020c). Așadar, pe timpul stării de alertă (probabil și al celei de urgență, dacă ar fi să urmărim consecvența teleologică a modificării), angajatului nu trebuie să i se mai ceară acordul pentru ca activitatea sa să fie trecută în regim de telemuncă sau de muncă la domiciliu; simpla dispoziție a angajatorului ar trebui să fie suficientă pentru a genera obligativitatea conformării.

Totuși, O.U.G. nr. 192/05.11.2020 nu a operat modificările necesare la Legea telemuncii, astfel încât „dispoziția angajatorului” să aibă o adevărată forță constrângătoare(Guvernul României, 2020c). Păstrarea nealterată a art. 3 din Legea nr. 81/2018 face ca angajatul să nu poată fi concediat și să nu primească vreo altă sancțiune pentru refuzul telemuncii și nici să nu fie pus în fața modificării fără voia sa a clauzelor contractului inițial de muncă. Singura modificare operată prin

ordonanța menționată vizează litera a) a articolului 7, care se referă la obligația angajatorului de a-i oferi angajatului condițiile tehnice pentru telemuncă. Textul inițial din lege și cel modificat nu diferă foarte mult. În prima variantă, se vorbește despre obligația angajatorului „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”. În textul modificat, se spune că angajatorul trebuie „să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, părțile putând conveni printr-un acord scris inclusiv să fie utilizate cele proprii ale telesalariatului, cu specificarea condițiilor de utilizare”. În esență, este vorba doar despre o dezvoltare a pasajului referitor la excepția de la regulă: ce pot să convină „altfel” părțile, când în chestiune este asigurarea mijloacelor de muncă? Iată că ele pot să se înțeleagă să-l absolve pe angajator de obligația de a-i da salariatului computere și telefoane, imprimante, harduri exterioare, conexiune Internet etc., salariatul utilizându-le pe ale sale, în niște condiții ce urmează a fi specificate printr-un acord scris. Este de presupus că Guvernul s-a gândit în primul rând la problemele sale de asigurare a mijloacelor de muncă pentru salariații din sistemul public, cărora le cere să-și folosească echipamentele proprii. Dar în schimbul căror avantaje sau compensații? Nu se spune nimic despre conținutul acordului scris: dacă vizează acoperirea costului softurilor instalate de angajat, dacă i se va plăti abonamentul la Internet și la softurile anti-virus, uzura fizică și morală a echipamentelor sau măcar energia electrică utilizată în timpul programului de telemuncă. Pe scurt, avem de-a face cu apelul angajatorului la bunăvoința angajatului de a nu cere nimic și de a da tot ce poate, pentru ca lucrurile să meargă cât de cât bine în vremuri de pandemie.

În opinia noastră, acordul privind utilizarea echipamentelor TIC ale angajatului pentru realizarea atribuțiilor de serviciu în regim de telemuncă ar fi trebuit standardizat într-o cât mai mare măsură, lăsându-se posibilitatea completării lui cu elemente concrete specifice, imposibil de anticipat de către legiuitor. Simpla existență a unui document oficial orientativ poate induce regula formalizării relației angajator-angajat în materie de utilizare a infrastructurii personale.

Dincolo de incompletitudinea și de caracterul vag al modificărilor legislative operate prin Ordonanța de urgență nr. 192/05.11.2020 (Guvernul României, 2020c), trebuie să remarcăm faptul că acest act normativ se străduiește să dea o aparență de legalitate și, totodată, să mimeze preocuparea față de buna desfășurare a activităților didactice online. După o amplă prezentare a urgenței ordonanței, de

parcă pandemia ar fi survenit în urmă cu câteva zile, nelăsând timp pentru o dezbatere parlamentară pe această temă, Guvernul a trecut la fondul problemei: cum să eludeze decizia autorităților locale când vine vorba despre închiderea școlilor și cum să facă obligatorie predarea online: „La articolul 38 (din Legea nr. 55/2020 – n. ns.), după alineatul (1²) se introduce un nou alineat, alineatul (1³), cu următorul cuprins: (1³) În perioada noiembrie 2020 - 31 decembrie 2020, prin excepție de la prevederile alin. (1), prin ordin al ministrului educației și cercetării, în baza hotărârii Comitetului Național pentru Situații de Urgență și analizei situației epidemiologice la nivel național, se pot dispune suspendarea activităților care impun prezența fizică a antepreșcolarilor, preșcolarilor și elevilor în unitățile de învățământ și continuarea activităților didactice în sistem on-line” (art. I, alin. (4) din O.U.G. nr. 192/05.11.2020)(Guvernul României, 2020c).

Marele „mecanism” prin care autoritățile centrale își îndeplinesc obligația constituțională de a asigura dreptul copiilor la educație – corelat cu dreptul tuturor la sănătate – se reduce, în fapt, la dreptul ministrului educației de a un ordin de suspendare a activității directe a creșelor, grădinițelor și școlilor, transferând activitatea în sistem online.

Ne putem întreba, însă, dacă ordinul trecerii la școala online se poate pune efectiv în aplicare la scară largă (pentru a nu mai vorbi de toți „beneficiarii” săi). Astfel, din punct de vedere tehnic, deși se estimează că aproximativ 62% din gospodăriile românești au acces la internetul fix (74% în mediul urban și 47% în mediul rural) (Raportul ANCOM din decembrie 2019), această rată de conectare nu este suficientă pentru ca toți copiii să poată asista la lecțiile de la distanță. Aproape 20% din conexiuni nu sunt de mare viteză (deci nu operează în timp real), iar în multe localități semnalul este accesabil doar în instituțiile publice. Prin urmare, copiii care vor să se instruiască pe tabletă ar trebui să meargă... la școală (sau la primărie).

Dacă nu ar exista probleme cu accesul la Internet, atunci cu siguranță ar conta enorm lipsa laptopurilor și a tabletelor pe care să le utilizeze școlarii; există și numeroase cazuri când nici măcar cadrele didactice nu au asemenea instrumente de lucru, iar dacă le au, sunt nevoiți să le împartă cu propriii lor copii școlari. Cât de gravă ar fi fost situația dacă periodic-invocații români plecați la muncă în străinătate nu ar fi dat părinților și copiilor rămași în țară telefoane mobile și tablete pentru a comunica pe Skype?

A treia categorie de impedimente pentru generalizarea școlii online ține de „alfabetizarea digitală”. În Raportul OECD din decembrie 2019 privind achizițiile de cunoștințe și de competențe ale elevilor de 15 ani (PISA), se arată că nivelul

analfabetismului funcțional din România se ridică la 41% pentru citire, 47% pentru matematică și 44% pentru științe (OECD, 2018)! Prin urmare, este greu de crezut că în masa mare a elevilor români se poate face învățământ de calitate utilizând interfața IT, câtă vreme 41% dintre copii nu înțeleg textele pe care le citesc de pe cărți. Trist este faptul că nici părinții lor nu au capacitatea sau disponibilitatea de a repara golurile educaționale, ei înșiși folosind tehnologia informatică mai mult pentru sms-uri, muzică la purtător și glumițe video. În aceste condiții cumulate, putem vorbi realist despre telemuncă în educație? Putem legisla obligativitatea predării online? Putem lua măsuri contra profesorilor care refuză (sau nu au capacitatea) să lucreze în noile condiții tehnice? Moral, nu. Legal, nici atât! Autoritățile pot doar să spere că oamenii școlii își vor face datoria față de copii, că vor manifesta maximă înțelegere față de cei care gestionează criza Covid-19 și că vor avea disponibilitatea de a-și regândi strategiile educaționale, pe baza tehnologiilor informatice. Așadar, salvarea nu ține de buna reglementare juridică, ci de nivelul moralității colective.

Poate de aceea, pentru moment, intențiile punitive ale guvernanților stau ascunse după afișele electorale care trimit la votul din 6 decembrie. După aceea dată, simbolică din perspectivă creștină, nu este exclus să asistăm la modificarea art. 3 din Legea telemuncii (nr. 81/2018).

3. Statutul opțional al telemuncii în țările europene

Telemunca face parte din acea categorie de fenomene socio-economice care evoluează rapid și neașteptat de la condiția de element marginal, la aceea de fapt generalizat. Într-un interval de numai câteva luni, munca desfășurată de acasă, cu mijloace informatice, s-a transformat dintr-un tip „exotic” de organizare a activității profesionale în unul absolut obișnuit, bine integrat în „peisaj” și cu tendințe clare de a deveni obligatoriu – cel puțin în circumstanțele limitării temporare a liberei circulații.

Totuși, anumite caracteristici tehnologice și psihosociale ale telemuncii ridică serioase semne de întrebare cu privire la introducerea obligativității ei din punct de vedere legal, fără a se lăsa un răgaz rezonabil de adaptare pentru toți cei implicați: angajați și angajatori, autoritatea legiuitoare, executivul și instituțiile lui de control în domeniul muncii.

Astfel, nu putem nega caracterul necesar al telemuncii, în situații excepționale (precum pandemiile sau orice altă catastrofă care ne-ar ține închiși în casă – fenomene meteo extreme, accidente nucleare etc.); admitem, în principiu, că telemunca are unele avantajele economice imediate, ba chiar și unele efecte pozitive

asupra mediului (de exemplu, reducerea poluării determinate la nivel global de automobilele sutelor de milioane de angajați care fac zilnic drumul între casă și birou). Dar, așa cum am mai spus, transferul activităților în mediul virtual aduce cu sine și o grămadă de inconveniente, unele vizibile imediat, iar altele intuibile pe termen mediu și lung. Printre dezavantajele imediate, am enumerat deja reducerea abruptă a ocaziilor de socializare între angajați, invadarea spațiului de viață privată, creșterea nivelului de stres profesional, afecțiunile fizice etc.; pentru a fi în pas cu limbajul vremurilor complicate pe care le trăim, am putea include elementele enumerate în arsenalul „comorbidităților telemuncii”! Poate părea o glumă, dar... cine plătește pentru ele? Apoi, nu avem încă date științifice despre alte asemenea posibile efecte negative asupra vieții angajaților: crearea sau accentuarea dependenței de computer (o adicție gravă, intens cercetată în țările dezvoltate, unde există multe clinici de psihiatrie specializate în tratarea „computeromaniei”); structurarea unor modele comportamentale nesănătoase pentru copii (părintele care nu se desprinde de scaunul său de la birou decât pentru a merge la baie sau la frigider, uitând să mai facă sport); izolarea (adică adevărata „distanțare”) socială în cadrul familiei – materializată în prezența fizică și absența spirituală; diminuarea libertăților tradiționale din mediul casnic, în special pentru copii și femei.

Nu în ultimul rând, înainte de a introduce obligativitatea telemuncii, autoritățile trebuie să se asigure de faptul că nu generează discriminări, prin modificarea unor condiții de acces pe piața muncii sau de promovare în carieră, că nu generează inegalități de gen¹ etc.

Date fiind circumstanțele problematice prezentate mai sus, este de înțeles de ce telemunca a rămas până acum în paradigma opționalității, evitându-se impunerea obligativității în toate țările europene, așa cum rezultă din *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe* (2020), elaborat de firma elvețiană de consultanță Andersen Global, prin contribuția mai multor specialiști din douăzeci de țări. Vom reda, în cele ce urmează, caracteristicile telemuncii din țările examinate în *European Guide to Support Employers*.

¹ Au apărut de curând articole în care promotorii egalității de gen avertizează asupra pericolelor telemuncii în privința readucerii femeilor la condiția lor de „casnice”, anulându-se astfel toate progresele ultimelor două-trei decenii. De asemenea, sunt semnalate pericole în materie de hărțuire la locul de muncă, într-o societate în care cultura organizațională nu oferă suficiente garanții privind stoparea unui astfel de fenomen, la aproximativ un deceniu de la primele reglementări antidiscriminare (O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

A) De exemplu, în **Austria** (Vargha, 2020), nu există încă dreptul angajatorului de a impune telemunca; pentru moment, este obligatoriu fie un acord individual cu angajatul, fie unul colectiv, în care să se specifice condițiile și durata recursului la această formă de organizare, precum și obligația angajatorului de a asigura toate condițiile tehnice necesare telemuncii. În absența acestor două tipuri de acorduri, angajatorul are totuși dreptul de a decide trecerea la telemuncă, dacă în contractul de muncă inițial a fost inclusă o „clauză de transfer” (respectiv posibilitatea de a-i schimba angajatului locul în care își desfășoară activitatea); rămâne și în acest caz valabilă obligația asigurării tehnologiei necesare. O prevedere specială se referă la trecerea în telemuncă a angajaților aflați în categoriile de risc vital în cazul infecției cu Covid-19: dacă posturile lor sunt pretabile telemuncii, angajatorul poate să-i protejeze prin lucrul de acasă.

Legislația austriacă prevede posibilitatea ca angajatorul să plătească pentru folosirea infrastructurii TIC, a spațiului de lucru și a energiei consumate de angajatul aflat în regim de telemuncă, fără a da însă indicații precise (valorice) în acest sens, ci doar recomandând includerea în cadrul contractului de muncă a acordului de folosire a bunurilor private.

Cât privește supravegherea muncii, nu pot fi utilizate softuri de control permanent și nici nu se poate impune obligația angajatului de a ține mereu camera video deschisă; dar angajatul are obligația ca, pe timpul programului legal de muncă, să poată fi contactat de angajator sau de alți lucrători cu care trebuie să coopereze și să participe la meeting-urile online decise de angajator. Mai are și obligația de a proteja datele confidențiale ale muncii sale. Elementele de sănătate și siguranță a muncii sunt prezente, de asemenea, în legislația austriacă, cu obligații clare pentru angajator (de exemplu, respectarea pauzelor de lucru); refuzul angajatului de a respecta regulile de sănătate a muncii se sancționează cu pierderea de către acesta a asigurării sociale în caz de accident sau boală profesională.

B) În **Bosnia-Herzegovina** legislația muncii prevede că angajatul și angajatorul pot decide utilizarea telemuncii numai prin consimțământ mutual și numai pentru acele locuri de muncă ce nu sunt periculoase sau dăunătoare sănătății angajatului. Nu există nicio prevedere asupra telemuncii în contractele colective, motiv pentru care ea trebuie negociată nemijlocit între angajat și angajator, înaintea încheierii contractului individual. Excepția de la această regulă apare în caz de pandemie, de dezastru natural sau în oricare altă situație justificată. Atunci, angajatorul are dreptul să-i propună salariatului trecerea la telemuncă, printr-un act adițional la contractul de muncă. Salariatul are dreptul să refuze, iar angajatorul este

îndrituit, în aceste condiții, să pună capăt raporturilor de muncă. Pentru a nu fi concediat, salariatul poate accepta cu rezerve actul adițional, pe care ulterior îl poate supune cenzurii unei instanțe de judecată.

O convenție completă privind telemunca trebuie să conțină: timpul de lucru, natura muncii și felul în care este organizată, condițiile de muncă și de exercitare a supervizării/supravegherii din partea angajatorului (exclusiv cu acordul scris al angajatului), remunerația și termenele de plată, utilizarea eventuală a echipamentelor angajatului și compensarea acestei utilizări, compensarea pentru alte costuri ale muncii și modul de determinare a acestora, alte drepturi și obligații.

Legislația din Bosnia-Herzegovina este foarte precisă în privința timpului de telemuncă, pentru a nu fi afectată sănătatea salariatului: un maxim săptămânal de 40 de ore, cel puțin 30 de minute de pauză în cadrul unei zile de lucru, minimum 12 ore de repaus neîntrerupt între două zile consecutive de muncă și o pauză de odihnă săptămânală de 24 de ore. Sunt reglementate, de asemenea, chestiunile legate de viața privată (garantată constituțional), în corelație cu politica de protecție a datelor personale și de confidențialitate a muncii. În fine, legislația face referire și la responsabilitatea comună a angajatului și angajatorului pentru daunele produse unei terțe părți.

C) Articolul dedicat Bulgariei, scris de Stefan Stefanov (2020), pornește de la menționarea caracterului voluntar al telemuncii: în mod obișnuit, ea poate fi introdusă printr-un act adițional la contractul de muncă – individual sau colectiv – deja existent (care reglementează toate drepturile și obligațiile părților: locul în care se efectuează activitatea, condițiile tehnice, mentenanța echipamentelor și a software-lor puse la dispoziție de angajator, păstrarea acestora în bune condiții de către angajat și responsabilitățile în caz de deteriorare, condițiile eventualei folosiri a echipamentelor angajatului, gestionarea pe cont propriu de către angajat a timpului de lucru și modul de raportare către angajator, sancțiunile pentru nerespectarea regulilor companiei vizând protecția datelor, confidențialitatea și secretul de serviciu, precum și pentru utilizarea în scopuri personale a echipamentelor firmei). În mod excepțional, angajatorul poate decide unilateral introducerea telemuncii doar dacă angajatul are posibilitatea de a lucra de acasă și numai dacă autoritățile statului au declarat o stare pandemică extraordinară; extinderea telemuncii în afara perioadei de pandemie se poate face, însă, doar cu acordul angajatului.

Legislația bulgară se remarcă prin grija arătată față de viața socială a telelucrătorilor: astfel, pentru a preveni izolarea socială, angajatorul trebuie să le pună la dispoziție chat rooms-uri sau spații speciale la birou, în care ei să se poată

întâlni. Cât privește monitorizarea angajaților, ea nu se poate face fără acordul lor; spațiul vieții private este protejat. Implicarea organizațiilor sindicale în relațiile angajat-angajator se limitează la cazurile în care telemunca este convenită prin acorduri colective. Nici autoritățile nu pot interfera în convențiile dintre patron și salariat, decât în chestiuni legate de siguranța și sănătatea muncii (inspectoratele de muncă putând opera inspecții la locurile de telemuncă, în timpul programului stipulat în contract). Angajatorul trebuie să respecte toate reglementările privitoare la protecția datelor personale și să-l informeze pe angajat despre regulile interne ale firmei în acest domeniu.

D) În Croația (Matić, 2020), telemunca nu este obligatorie, ea putând fi introdusă numai prin act adițional la contractul de muncă. Documentul în cauză trebuie să specifice: timpul de lucru, echipamentele și instrumentele necesare muncii, rambursarea unor cheltuieli prilejuite de telemuncă, reguli și condiții vizând sănătatea și siguranța lucrătorului (în absența unor condiții securizante, lucrătorul având dreptul de a refuza telemunca). Nici măcar în contextul pandemiei de Covid-19 autoritățile nu au introdus posibilitatea ca angajatorul să dispună unilateral trecerea la telemuncă, după cum nici lucrătorii nu pot să ceară să lucreze de acasă; utilizarea telemuncii pentru motive de siguranță sanitară a rămas la stadiul de recomandare. Cât privește monitorizarea lucrătorilor, ea se supune dispozițiilor constituționale vizând inviolabilitatea domiciliului (art. 34) și se face prin acordul dintre părți, respectându-se Regulamentul General privind Protecția Datelor.

Telemunca este convenită prin contract inițial de muncă sau prin act adițional ulterior și în Cipru (Xenofontos Fournia, 2020) – țară în care angajatorul trebuie să asigure infrastructura necesară sau, după caz, să suporte costurile pentru eventuala utilizarea a resurselor tehnologice ale salariatului (instalarea, mentenanța, consumul de energie, conexiunea la Internet, inclusiv defectarea echipamentelor produsă în timpul telemuncii). Deși în condițiile pandemiei guvernul recomandă utilizarea telemuncii, aceasta nu poate fi impusă unilateral de către angajator. Date fiind prevederile constituționale privind viața privată și inviolabilitatea domiciliului, angajatorul nu poate inspecta locul de muncă al telesalariatului decât ca urmare a unei notificări și după obținerea acordului acestuia.

E) În Cipru, telemunca vizează doar raportul direct între angajat și angajator, fără a implica autoritățile publice; organizațiile sindicale nu au nici ele o legătură nemijlocită cu telemunca (chiar dacă nu sunt excluse). Angajatorul are o serie de îndatoriri privind informarea și formarea angajatului în chestiunile legate de

sănătatea în muncă (răspunzând în caz de accidente și boli profesionale) și de siguranța transmiterii datelor. Cât privește supravegherea telelucrătorului (monitorizarea mailurilor sau a istoricului navigării), se poate face doar dacă are legătură directă cu raportul de muncă și cu o obligație legală a angajatului.

F) Germania (Vernunft, 2020) are o legislație care favorizează angajatul, acestuia neputându-i-se impune unilateral telemunca (în condițiile în care nici el nu are dreptul legal de a i-o solicita angajatorului). Aceasta poate fi convenită între părți în cadrul contractului individual de muncă sau în contractul colectiv, cu specificarea tuturor elementelor esențiale pentru buna desfășurare a activității: durata telemuncii, responsabilitățile privind sănătatea și protecția datelor, rambursarea cheltuielilor făcute de angajat (inclusiv părți din chirie, costuri de deplasare etc.).

Controlul angajatului la domiciliu se poate face doar cu acordul său și cu respectarea legislației privind protecția datelor personale. O supraveghere „clandestină” (prin softuri care permit monitorizarea acțiunilor angajatului) este posibilă doar dacă angajatorul are suspiciuni întemeiate privind activități ilegale ale angajatului sau abateri ale acestuia de la îndatoririle de serviciu. Totuși, angajatul are obligația de a raporta periodic nivelul de îndeplinire (fie și parțială) a sarcinilor de muncă sau de a prezenta înregistrări ale activității sale.

În companiile în care există un consiliu al muncii, patronatul are obligația de a se consulta cu acesta înainte de introducerea telemuncii. Obligația implicării consiliului există și în cazul transferului la alt loc de muncă, al introducerii unui soft de supraveghere a angajaților sau al luării unor decizii privind securitatea în muncă; încălcarea acestei reguli a co-determinării face ca introducerea telemuncii să nu fie legal efectivă.

Cât privește durata programului de lucru și distribuția lui pe parcursul unei zile, există o mare libertate pentru angajat de a-și autoadministra activitatea, cu condiția de a respecta un interval de 11 ore de repaus neîntrerupt și cu obligația de a dovedi numărul efectiv de ore lucrate. O reglementare de nuanță vizează modul în care companiile de asigurări tratează cazurile de accident de muncă la domiciliu: dacă, de exemplu, un accident se produce când angajatul se deplasează prin casă ca să ajungă la ruterul pentru Internet (în vederea resetării lui), se va considera accident de muncă; dacă salariatul se lovește în timp ce merge la bucatărie să-și ia o cafea, nu mai este vorba de un accident de muncă! De asemenea, compania angajatoare ar trebui să acopere, în principiu, daunele produse locuinței angajatului în cazul unui accident de muncă; un aranjament este necesar în această privință între companie și firma de asigurări, dacă dorește să-și recupereze cheltuielile. Firmele de asigurări nu

acoperă daunele produse de alte persoane decât angajații (de exemplu, nu decontează un laptop peste care a scăpat o cană de apă copilul sau soția telelucrătorului), decât dacă există o clauză specială în contractele încheiate cu companiile angajatorilor.

G) În Grecia (Triantafyllos, 2020), telemunca are un caracter voluntar, în sensul că poate fi introdusă numai prin înțelegerea mutuală a angajatului și angajatorului, fie prin contractul de muncă inițial, fie printr-o clauză adițională ulterioară. Important de specificat este faptul că dacă telemunca nu a fost inclusă în oferta inițială de muncă, solicitarea de introducere a unui amendament în scopul prestării telemuncii poate fi refuzată, fără vreo consecință asupra salariatului. Totuși, în condițiile pandemiei de Covid-19, pe data de 11 martie 2020 a fost adoptată o lege care dă dreptul angajatorului de a dispune unilateral trecerea la regimul de telemuncă, dar numai pe durata situației speciale a crizei sanitare (inițial, s-a prevăzut un astfel de drept excepțional până în luna septembrie, apoi acesta a fost prelungit până la finele lui decembrie). Chiar dacă, în principiu, introducerea telemuncii ține de acordul mutual al părților (fiecare dintre ele putând să o refuze), angajaților din categoriile de risc pandemic li s-a acordat dreptul de a obține trecerea la telemuncă printr-o cerere adresată angajatorului telefonic, prin email sau corespondență obișnuită (conform art. 8 din Legea nr. 4682/2020, text introdus pe 22 august). Angajatorul trebuie să accepte cererea, dacă munca respectivă se poate desfășura de la domiciliu; în cazul în care îndatoririle profesionale nu pot fi îndeplinite corespunzător prin telemuncă, angajatorul trebuie să se asigure că salariatul nu va veni în contact cu ceilalți colegi de muncă; dacă nici această măsură de protecție nu poate fi luată (din cauza specificului activității profesionale, care presupune contactul nemijlocit între angajați), se poate suspenda contractul de muncă (termenul inițial vizat era data de 30 septembrie 2020). Pentru orice încălcare a reglementărilor de mai sus, statul grec poate aplica angajatorilor o amendă de 5000 de euro. În cazul în care părțile contractante decid introducerea telemuncii în oricare altă situație decât cea determinată de pandemie, modificarea se face cu o perioadă de ajustare de trei luni și poate fi denunțată unilateral, în acest interval, printr-un preaviz de 15 zile.

Prevederile referitoare la costurile legate de accesul la rețeaua informatică, de utilizarea locuinței ca loc de muncă și eventual a infrastructurii tehnice a angajatului, normele vizând asigurarea condițiilor pentru respectarea siguranței și sănătății muncii, ca și cele referitoare la accidente de muncă sunt asemănătoare celor din alte țări, responsabilizând predilect angajatorul.

Supravegherea telemuncii nu poate depăși cadrul raporturilor profesionale și nu se poate extinde asupra vieții private a angajatului. Implicarea organizațiilor profesionale în raporturile de telemuncă nu este absolut necesară; totuși, acestea trebuie să fie informate și consultate în legătură cu introducerea telemuncii. Totodată, angajatorii sunt obligați să informeze autoritățile statului cu privire la măsurile de siguranță a muncii adoptate în contextul pandemiei.

Legislația telemuncii în Ungaria (Fehérvári, 2020) se caracterizează în principal prin faptul că nivelul de reglementare este acela al contractului individual de muncă, încheiat între angajat și angajator; niciun contract sau negociere colectivă nu poate cuprinde prevederi referitoare la telemuncă. Față de acest caracter opțional și voluntar al telemuncii, există totuși o excepție: angajatorul are dreptul de a redirecționa unilateral munca angajatului, timp de 44 de zile pe an, către un alt loc de muncă (implicit la domiciliu). În plus, dreptul angajatorului de a introduce unilateral telemunca a fost stabilit, în iunie 2020, pentru perioadele în care se instituie starea de urgență sanitară. Prin contrast, angajații nu au dreptul legal de a solicita trecerea la regimul de telemuncă.

În practica obișnuită a contractelor, este însă recomandată negocierea detaliată a timpului de telemuncă (începerea și sfârșitul perioadei, programul orar zilnic), precum și a altor elemente importante: siguranța și sănătatea muncii, protecția datelor, răspunderea în caz de accident, rambursarea cheltuielilor efectuate de către teleangajat în contextul muncii de acasă (parte din chiria pe locuință și din facturile de electricitate și internet). Angajatorul poate renunța oricând la telemuncă, dacă angajatul nu dă același randament ca în munca prestată la sediul instituției.

Monitorizarea angajatului se face cu instrumentele specificate în contract, vizând doar elementele de memorie care au legătură cu raporturile de muncă propriu-zise, fără a afecta alte partiții sau utilizatori ai tehnologiei informatice. Controlul la domiciliu se poate face doar în urma unei notificări din partea angajatorului. De asemenea, controlul se poate efectua și din rațiuni de securitate a muncii, angajatorul având obligația de a se asigura că la locul de muncă nu există pericole pentru viața și sănătatea telelucrătorului. Se recomandă ca, în afara asigurărilor prevăzute de legislația muncii în caz de accident sau de daune provocate terților, angajatorii să încheie și contracte private de asigurare.

În companiile care au consilii ale angajaților, patronatul este obligat să le consulte, cerându-le opinia cu privire la telemuncă; dar opinia acestora este strict consultativă, neputând afecta deciziile angajatorului. În raport cu autoritățile publice,

nu este obligat nici să raporteze trecerea la regimul de telemuncă, nici să plătească vreo taxă specială.

H) Pe timpul pandemiei de Covid-19, **Italia** (Capoferri & Amici, 2020) – țară europeană printre cele mai serios afectate – a încurajat mult telemunca, deși a păstrat-o într-un regim de opționalitate, nefăcând-o obligatorie; astfel, angajatorii nu au putut impune unilateral trecerea la telemuncă; în schimb, lucrătorii din categoriile de risc sanitar, cei care au copii mai mici de 14 ani (care nu au mers la școală din motive de carantinare) sau care au în întreținere persoane cu dizabilități au putut să rămână în telemuncă, la cerere, și după ridicarea stării de urgență. Menținerea în telemuncă sau revenirea la regimul normal de activitate se fac, în afara perioadelor de carantinare, numai prin acordul părților, iar încetarea perioadei de telemuncă se face cu o notificare prealabilă de 30 de zile (exceptând cazurile justificate, când se poate încheia de îndată).

Regulile privind dotarea tehnică a telelucrătorului sunt aceleași ca în restul statelor europene, după cum există și aceleași responsabilități privind securitatea în muncă și utilizarea echipamentelor specifice, accidentele de muncă (reglementate ca în Germania), confidențialitatea și protecția datelor personale, informarea salariaților cu privire la riscurile pe care le presupune telemunca (așa cum prevede Legea nr. 81/2017), în special cele asociate „tehnostresului”. O atenție deosebită se acordă raportării către autorități a accidentelor de telemuncă (omisiunea atrăgând o amendă de 4932 de euro) și despăgubirilor pentru daunele provocate locuinței angajatului din cupla angajatorului. Remarcăm, în legislația italiană, faptul că regimul supravegherii este drastic restricționat: angajatorul nu poate monitoriza activitatea salariatului prin keyloggers-uri, webcams-uri sau alte dispozitive de înregistrare a activității sale, care i-ar afecta intimitatea; în schimb, angajatul are obligația de a raporta periodic ce activități a desfășurat în timpul programului de muncă.

Implicarea sindicatelor nu este obligatorie pentru realizarea contractelor de telemuncă; dar în practica de zi cu zi se încheie frecvent acorduri colective (așa-numite „acorduri de nivelul doi”). Față de opționalitatea relației cu sindicatele, patronatele au îndatorirea legală de a raporta Ministerului Muncii începutul unui raport de telemuncă, în caz de omisiune plătind amenzi de 100-500 de euro pentru fiecare lucrător neraportat.

I) Luxembourgul (Graff, 2020) este una dintre țările fruntașe în folosirea telemuncii, cu mult înainte de conjunctura creată de pandemie. Reglementarea acestui tip de activitate s-a făcut în anul 2006, printr-un acord între Uniunea

Luxemburgheză a Afacerilor și sindicate; în anul 2016, a fost adoptat și un regulament al Marelui Ducat privind telemunca, acesta completând prevederile deja existente în materie.

În contractele individuale de telemuncă (sau în actele adiționale prin care se adaugă acest tip de activitate la modul tradițional de lucru) trebuie prevăzute informații detaliate despre: locul desfășurării telemuncii; sarcinile ce urmează a fi îndeplinite; intervalele temporale în care angajatul poate fi contactat de angajator; echipamentele pe care trebuie să le asigure și să le instaleze angajatorul în locul derulării telemuncii (inclusiv mentenanța și costurile de utilizare, eventual cele pentru utilizarea tehnologiei aflate în proprietatea salariatului); perioada de adaptare la regimul de telemuncă (în care părțile pot să vadă dacă acest tip de activitate este posibilă și satisfăcătoare), cuprinsă între 3 și 12 luni (în cursul primelor două săptămâni experimentale neputându-se reveni la tipul normal de muncă; după acest interval de două săptămâni, renunțarea la telemuncă se poate face oricând, de fiecare dintre părți, dar numai cu un preaviz de minimum 15 zile). În condițiile pandemiei, perioada de adaptare nu mai este necesară, căci telemunca este considerată o măsură temporară. Monitorizarea telelucrătorului este posibilă numai cu respectarea dreptului la viață privată. Salariații, reprezentanții lor în consiliile întreprinderilor și/sau inspectorii de muncă vor fi informați despre activitățile de monitorizare a telemuncii, activități consemnate într-un registru special. Inspekția Muncii și a Minelor (autoritatea ducală de control) are accesul la locurile de telemuncă pentru a verifica respectarea condițiilor de securitate, igienă și sănătate, precum și programul de muncă (în mod normal, maximum 8 ore pe zi și 40 pe săptămână, cu posibilitatea unei extinderi de program până la 10 ore pe zi, respectiv 48 pe săptămână); controlul se face cu respectarea vieții private, numai în spațiul dedicat telemuncii, existând un acord prealabil al salariatului. Angajatorul trebuie să țină un registru cu activitatea orară a teleangajaților, inclusiv cu orele suplimentare prestate. Accidentele de telemuncă se raportează la Asociația Asigurărilor de Accidente și au același regim juridic al compensărilor ca și cele survenite în munca de tip normal. Companiile de asigurări nu acoperă situațiile în care este invocabilă responsabilitatea unor terți sau cele petrecute în spațiul casnic fără legătură cu activitatea de telemuncă. Amenzile pentru daunele provocate din cupla angajatorului merg de la 251 până la 250000 de euro.

J) Telemunca este reglementată și în **Republica Moldova** (Furtună, 2020) tot din perspectiva acordului scris între angajat și angajator. Totuși, spre deosebire de alte state europene, Moldova dă o mai mare libertate angajatorilor în impunerea regimului de telemuncă, dacă pe teritoriul țării este instaurată starea de urgență, de asediu sau de război, sau în caz de urgență în domeniul sănătății publice. În aceste

condiții, angajatorul poate modifica unilateral și numai temporar locul și condițiile muncii, având obligația doar de a-l informa în această privință pe angajat.

Elementele privitoare la asigurarea de către angajator a infrastructurii necesare telemuncii și la costurile pentru eventuala folosire a tehnologiei aflate în proprietatea lucrătorului, la condițiile de securitate a muncii (inclusiv cele legate de utilizarea excesivă a tehnologiei informatice și de accidente de muncă produse în timpul activității prestate la domiciliu), de protecție a datelor personale (ca și a celor care vizează compania), de lucru în week-end (și în zile de sărbătoare), noaptea sau peste timpul obișnuit de 8 ore, precum și elementele referitoare la daunele provocate în timpul telemuncii din culpa lucrătorului sau din aceea a angajatorului (raportate la prevederile Codului civil) sunt reglementate la fel ca în toate statele europene prezentate anterior. Implicarea sindicatelor nu este obligatorie în stabilirea raporturilor de telemuncă, după cum nici aceea a autorităților publice. Totuși, reprezentanții salariaților pot interveni în procesul de negociere a contractelor de muncă, iar angajatorii au obligația de a informa pe angajați și pe partenerii sociali despre modificările pe care le operează în materie de condiții de muncă, cu cel puțin 30 de zile înainte ca aceste modificări să devină efective.

Monitorizarea și controlul telemuncii se realizează, în Republica Moldova, în baza acordului dintre părțile contractante, cu respectarea regulilor generale vizând dreptul la intimitate și inviolabilitatea domiciliului. Angajatorul are obligația de a ține evidența strictă a orelor lucrate de către angajat și de a-i cere acestuia rapoarte de etapă pentru munca executată, așa evitându-se pe cât posibil atât excesul de cerințe, cât și productivitatea scăzută. Modul de contabilizare a orelor lucrate și raportările se înscriu în paradigma birocratică – foarte prezentă în toate sferele de activitate din Republica Moldova.

K) În Macedonia de Nord (Pepeljugoska, 2020), telemunca este reglementată prin prevederile articolului 50 din Legea privind Relațiile de Muncă. În baza acestui act normativ, telemunca are un regim opțional, depinzând de acordul mutual al angajatului și angajatorului, acord exprimat fie în contractul de muncă de la bun început, fie într-un act adițional survenit ulterior. Dacă telemunca nu apare în contractul inițial, atunci elementele din actul adițional vor putea fi introduse și amendate de fiecare parte, care le poate accepta sau respinge.

În contextul pandemiei de Covid-19, guvernul macedonean a recomandat utilizarea extinsă a telemuncii și chiar i-a obligat pe angajatori să ofere categoriilor vulnerabile la îmbolnăvire posibilitatea muncii de acasă. Totuși, nu a prevăzut obligativitatea angajatorului de a dota corespunzător pe telelucrător cu tehnologia

informatică necesară. Durata, condițiile, îndatoririle și drepturile aferente telemuncii pot fi stabilite numai prin acord mutual, neputând face obiectul unor decizii unilaterale.

Raporturile de telemuncă nu sunt supuse intervenției sindicale, ele stabilindu-se doar la nivelul contractului individual. Totuși, sindicatele pot interveni în negocierea unor chestiuni legate de telemuncă în cadrul acordurilor colective. Dacă nu are obligații față de organizațiile profesionale, angajatorul are, în schimb, obligația de a informa inspecția muncii despre încheierea unui contract ce implică telemunca, în termen de maximum trei zile de la încheiere; omisiunea în această materie se amendează cu 1000 de euro pentru companii și cu 100-150 de euro pentru angajatorii persoane fizice.

În Macedonia de Nord nu sunt măsuri speciale de securitate a telemuncii, acest domeniu fiind reglementat de legislația generală. Angajatorului îi este lăsată la liberă apreciere asigurarea condițiilor optime de muncă (inclusiv prevenirea riscurilor asociate telemuncii), dar inspectorii de muncă pot să interzică unele activități, dacă le consideră riscante sau inadecvate unei bune protecții a salariatului.

Absența unor reglementări speciale poate fi observată și în alte aspecte ale contractului de telemuncă: durata activității desfășurate în acest regim (full-time sau part-time) și orarul de muncă, controlul efectuat de angajator la locul de telemuncă (posibil, de regulă, online, iar cu vizită nemijlocită la domiciliu – numai cu acordul angajatului), răspunderea în cazul unor accidente de muncă (greu de demonstrat că s-au produs efectiv în timpul și din cauza activității profesionale). Cât privește însă protecția datelor personale și ale companiei, angajatorul are obligația legală de supervizor în raport cu angajatul.

L) Polonia (Komulainen, 2020) a introdus în legislația muncii un act normativ special pentru situația de criză sanitară, act în baza căruia telemunca poate fi instituită numai dacă un angajat are competențele, facilitățile tehnologice și premisele necesare pentru o bună activitate profesională². În principiu, angajatorul este dator să asigure echipamentul, instalarea, mentenanța și asigurarea lui la locul de muncă al telesalariatului; dar se poate folosi și logistica angajatului, dacă părțile convin în acest sens, stabilind compensații financiare conforme cu valorile de piață.

² Ca în multe alte situații de poziționare strategică în cadrul politicilor publice, polonezii au demonstrat și în cazul telemuncii faptul că au o viziune realistă și eficientă: nu poți cere, de pe o zi pe alta, ca toată lumea să devină utilizatoare performantă de tehnologie informatică, astfel încât să dea randament în situația telemuncii. Dincolo de urgența determinată de pandemie, telemunca nu trebuie impusă oricui și cu orice preț; competențele preexistente ale salariatului sunt cele de la care se pornește într-o corectă decizie de reorganizare a muncii.

Angajatorul îi poate cere salariatului să țină evidența orelor de muncă și să înregistreze activitățile desfășurate; de asemenea, poate stabili programul zilnic de telemuncă. Ca și în alte țări, drepturile și obligațiile aferente telemuncii trebuie să fie stabilite prin acord mutual fie în contractul inițial de muncă, fie într-un act adițional. Introducerea telemuncii nu poate fi făcută unilateral, prin decizia angajatorului, iar refuzul salariatului de a presta activități în acest regim nu poate fi utilizat pentru desfacerea contractului de muncă.

În interval de 3 luni de la debutul telemuncii, fiecare parte poate iniția o procedură de revenire la munca normală; data de la care se solicită revenirea nu poate depăși 30 de zile din momentul declanșării procedurii.

O reglementare aparte, în legislația poloneză, este aceea privitoare la dreptul salariatului de a folosi logistica angajatorului (inclusiv birourile și alte spații) pe perioada telemuncii, pentru a putea avea contact cu ceilalți angajați și a beneficia de facilități sociale. De remarcat este și faptul că introducerea efectivă a telemuncii, din punct de vedere legal, este condiționată de încheierea unui acord între întreprindere și sindicatul salariaților (sau syndicatele – acolo unde sunt mai multe – care au o reprezentativitate de peste 5% din totalul salariaților); acolo unde nu există reprezentanți ai salariaților, se procedează la negocierea cu fiecare angajat în parte.

Angajatorul trebuie să se asigure de faptul că telelucrătorul are condiții sigure de muncă la domiciliu, să-l informeze și să-l instruiască pe tema securității în muncă și, de asemenea, pe tema protecției datelor. Răspunderea pentru accidente de muncă nu are un regim special în cazul telemuncii, fiind reglementată de prevederile generale în materie.

M) Regimul portughez (Mota Soares, 2020) al telemuncii se stabilește, în situații obișnuite, numai prin acordul mutual al angajatorului cu fiecare salariat în parte, neexistând posibilitatea unei dispoziții unilaterale. Totuși, pe durata stării de urgență sanitară determinată de pandemia de Covid-19, angajatul poate solicita trecerea în regim de telemuncă dacă are documente medicale care să-i certifice vulnerabilitatea (imunitate scăzută, boli cronice, grad de handicap de cel puțin 60%). De asemenea, orice angajat poate solicita trecerea în telemuncă pentru o durată corespunzătoare în cazul în care are în îngrijire un copil cu vârsta mai mică de trei ani sau în cazul în care este victimă a violenței domestice. Durata telemuncii se stabilește prin acordul părților; prelungirea sau scurtarea acelei durate nu se poate face unilateral.

În principiu, logistica și costurile aferente telemuncii, mentenanța echipamentelor, responsabilitatea pentru deteriorare sau pentru producerea

accidentelor în timpul utilizării mijloacelor informatice sunt în sarcina angajatorului, dacă în contract nu sunt stipulate alte opțiuni. Cât privește supravegherea angajaților aflați în regim de telemuncă, Portugalia aplică legislația din domeniul muncii la domiciliu (care este mai generală), neexistând prevederi speciale pentru telelucrători. Un principiu al proporționalității prezidează peste relația dintre dreptul angajatorului de a controla munca și dreptul angajatului la viață privată. Din această perspectivă, sunt interzise metodele de control bazate pe înregistrarea activității angajatului, pe capturile de imagini, cronometrarea timpului petrecut pe o aplicație sau o sarcină de lucru, pe determinarea locației terminalului etc. Controlul privind starea echipamentelor și condițiile de securitate a muncii se poate face, cu acordul salariatului, între orele 9 și 19. Angajatorul este răspunzător pentru siguranța și sănătatea muncii, având obligația asigurării angajatului printr-un contract cu o agenție de asigurări de muncă. Agenția acoperă, în principiu, daunele provocate de lucrător în timpul muncii, dar nu și pe cele produse de terți (de exemplu, nu decontează un laptop distrus din greșală de copiii sau de soția angajatului). De asemenea, angajatorul are și îndatoriri specifice privind protecția datelor.

Angajatorul nu are vreo obligație de raportare a telemuncii față de organizațiile sindicale sau față de autorități; în schimb, trebuie să-i asigure telesalariatului dreptul de a participa la viața asociativă profesională, ca și cum ar lucra la birou sau în alte spații ale companiei.

N) Legislația muncii din **Serbia** prevede posibilitatea telemuncii, care poate fi inclusă inițial în contractul individual sau poate fi adăugată ulterior, prin act adițional. Contractul de telemuncă trebuie să conțină multe specificații referitoare la: timpul de lucru (inclusiv distribuția orelor, munca de zi sau de noapte, timpul de odihnă și concediile cuvenite), modul de monitorizare a calității muncii, echipamentele asigurate de angajator și eventual cele ale lucrătorului, cu toate costurile aferente, salariul de bază al telelucrătorului (care nu poate fi mai mic decât al unui angajat similar, cu regim normal de activitate).

Dacă telemunca nu a fost inclusă ca obligație contractuală inițială, angajatorul nu poate să o impună ulterior unilateral, nici măcar în condiții de pandemie; se înțelege că refuzul angajatului de a presta telemuncă (în absența acordului inițial) nu poate constitui un just motiv de concediere. Dacă acceptă telemunca, acordul trebuie să prevadă toate detaliile necesare: timpul integral sau parțial; distribuția orelor de telemuncă; modul de control al îndeplinirii atribuțiilor de serviciu (cu respectarea vieții private și a protecției datelor personale); angajatorul

trebuie să țină strict evidența telemuncii prestate și este indicat să-i ceară salariatului rapoarte periodice despre rezultatele obținute.

Utilizarea echipamentelor salariatului și costurile aferente muncii de acasă pot fi acoperite de angajator printr-o sumă echivalentă cu 10% din salariu. De asemenea, angajatorul are îndatorirea de a asigura condiții sănătoase de muncă, de a respecta timpul legal de repaus și, în caz de accident de muncă (petrecut realmente în exercitarea atribuțiilor de serviciu, nu și în timpul altor activități casnice), să notifice fondul de stat al securității sociale pentru a-l despăgubi pe angajat. Notificarea autorităților statului sau a organizațiilor sindicale nu este însă necesară pentru începerea unui raport contractual de telemuncă; cât privește însă relația cu sindicatele, angajatorul este obligat să-l considere pe telesalariat ca pe orice angajat membru de sindicat.

O) Legislația slovenă (Stojko, 2020) permite introducerea telemuncii fie prin contract negociat între părți (contract inițial sau act adițional), fie unilateral, prin decizia angajatorului, în circumstanțe speciale (dezastre naturale, pandemii, afectarea gravă a patrimoniului angajatorului etc.). Contractele de telemuncă trebuie comunicate inspectoratului de muncă. În cazul impunerii unilaterale a telemuncii, aceasta poate dura doar atât cât ține și situația specială care a generat-o. În cazul acordului mutual, nicio schimbare a condițiilor și duratei telemuncii nu poate fi operată în absența unui nou acord. Conform legislației privind pandemia de Covid-19, angajatorul poate decide unilateral intrarea angajaților în telemuncă, cu scopul de a le proteja sănătatea. Decizia se comunică în scris și se motivează. În situațiile generate de stări excepționale, telelucrătorii își păstrează aceleași drepturi ca în cazul activității normale.

Contractele de telemuncă conțin prevederi referitoare la programul orar și la pauzele de muncă (în mod normal, pauză de 10-15 minute după fiecare oră de activitate sau măcar câte 2 minute de pauză la fiecare jumătate de oră petrecută în fața calculatorului), la utilizarea infrastructurii și la compensațiile plătite lucrătorului pentru punerea la dispoziție a tehnologiei informatice proprii. Controlul muncii se face fără a încălca intimitatea și protecția datelor personale, iar accesul în domiciliul angajatului este posibil doar cu acordul lui. Totuși, monitorizarea muncii îl obligă pe salariat să dea rapoarte periodice și să prezinte rezultatele de etapă ale activității. Și angajatorul este obligat să țină evidența zilnică a orelor prestate de salariat.

Angajatorul are datoria de a asigura condiții de muncă sănătoase. Orice modificare a condițiilor de siguranță și sănătate a muncii trebuie discutată cu angajatul și/sau cu organizațiile profesionale (sindicale) din care face parte; în lipsa

notificării lor, aceștia pot bloca în instanță implementarea măsurii respective. De asemenea, este obligatorie notificarea inspectoratului de muncă cu privire la faptul că urmează să intre în vigoare un contract sau o decizie de telemuncă; omisiunea notificării se sancționează cu amenzi cuprinse între 750 și 2000 de euro.

Angajatorul este obligat să-i pună la dispoziție salariatului condiții optime de comunicare a datelor, pe rețele securizate, precum și să-l informeze cu privire la modul corect de operare.

Munca de acasă nu are reglementări speciale privind asigurarea în caz de accident, supunându-se reglementărilor generale (angajatorul trebuie să încheie contracte de asigurare). Nu sunt despăgubiți lucrătorii pentru accidente provocate din vina lor sau pentru deteriorări ale locuinței proprii care nu s-au produs din culpa angajatorului.

P) Spania a introdus o lege specială a muncii de acasă bazată pe TIC abia pe data de 13 octombrie 2020, anterior acest domeniu fiind menționat sumar în art. 13 din Statutul muncitorilor. Cu un regim neobligatoriu, telemunca este recomandată în vremuri de pandemie, pentru a se proteja sănătatea oamenilor și a se continua activitatea economică; în aceste condiții, angajatorii au dreptul de a decide unilateral trecerea la telemuncă. În rest, ea nu poate fi stabilită decât prin contract, antrenând voința ambelor părți. Contractul de telemuncă (sau actul adițional necesar pentru completarea unui contract obișnuit) trebuie să conțină condițiile tehnice și costurile pe care angajatorul le decontează salariatului, condițiile de exploatare și durata de utilizare a elementelor de tehnologie informatică, modul de utilizare a softurilor de supraveghere a muncii și de control, cu respectul intimității persoanei și al protecției datelor personale (legea precizând expres faptul că nu se pot monta dispozitive sau softuri de monitorizare pe terminalele personale ale angajaților). Potrivit legii telemuncii, durata minimă a activității în acest sistem de organizare este de o treime din timpul total de lucru, raportat la durata contractului individual de muncă. Posibilitatea renunțării la telemuncă și orice altă schimbare legată de clauzele contractuale se supun negocierilor individuale sau celor colective.

Angajatorul trebuie să notifice sindicatelor sau reprezentanților lucrătorilor orice schimbare a clauzelor contractelor individuale, cu minimum 10 zile înainte de intrarea lor în vigoare. Aceeași notificare trebuie depusă și la oficiul de muncă. Fiecare angajat în telemuncă trebuie să aibă dreptul de a fi reprezentat sindical și de a face parte dintr-o organizație (cu toate drepturile specifice), la fel ca și cei care lucrează la sediile firmelor.

Pentru protejarea sănătății în muncă și acoperirea riscurilor de accidente profesionale, în Spania se aplică prevederile Legii nr. 31 din 9 noiembrie 1995. Aceasta obligă angajatorii să ofere condiții sigure de lucru și să protejeze persoanele în situații de risc (de exemplu, femeile însărcinate); în cazul muncii la domiciliu, trebuie să-i avertizeze pe angajați asupra riscurilor prezente în spațiile alese de ei pentru a munci. Protecția în caz de accident se face doar pentru situațiile apărute în locurile declarate de telemuncă, în timpul programului și din cauze legate de exercitarea atribuțiilor de serviciu.

Q) În Elveția (Cicognani, 2020) nu există nicio reglementare privitoare la telemuncă, aplicându-se legislația generală a muncii. Angajatorii nu-și pot obliga salariații să lucreze în regim de telemuncă, după cum nici aceștia din urmă nu au dreptul legal de a solicita acest lucru; orice contract sau act adițional pe această temă se bazează pe acordul mutual. Totuși, dacă în contractul de muncă nu este specificat în niciun fel locul unde se va desfășura activitatea sau dacă apar circumstanțe extraordinare precum pandemiile, angajatorul poate impune unilateral telemunca.

În contractele elvețiene de telemuncă se specifică durata activității (maximum 45 de ore pe săptămână), perioada de început și momentul revenirii la regimul normal, interdicția lucrului în week-end (duminica) și în intervalul orar 23:00-06:00, compensațiile pentru folosirea tehnologiei angajatului, securitatea în muncă și regimul asigurărilor, protecția datelor.

Sindicatele au dreptul de a fi informate cu privire la introducerea telemuncii. Ele nu pot influența deciziile angajatorilor în această materie, decât dacă sunt puse în discuție elementele de siguranță a muncii, transferul de societăți sau afilierea la un anumit fond de pensii. Autoritățile nu trebuie să fie notificate despre introducerea telemuncii, iar răspunderea angajatorului în probleme de siguranță și sănătate a muncii este reglementată de Legea Muncii.

Activitatea salariatului nu poate fi supravegheată sau înregistrată prin mijloace tehnice de către angajator; totuși, prin acord, se pot efectua controale la locul de muncă, pentru a se verifica normele de siguranță și de calitate a muncii. De asemenea, angajatorului îi revine obligația de a proteja datele personale și de a securiza canalele de comunicații cu angajatul. Răspunderea pentru accidente de muncă sau boli profesionale revine angajatorului, care încheie contracte de asigurare în acest sens, fără specificații aparte în cazul muncii la domiciliu sau al telemuncii.

4. Concluzii

Marcă a societății informaționale, telemunca nu s-a bucurat de o atenție specială din partea mediului economic, nici din aceea a mediului politico-juridic, până când circumstanțele extraordinare ale pandemiei de Covid-19 au condus la nevoia de a desfășura o serie de activități fără ca angajații să mai fie prezenți la sediile firmelor lor. Prin transferul muncii la domiciliul angajatului (sau în alt loc ales și declarat de el), cu instrumentele tehnologiei informatice și de telecomunicații, s-a putut evita atât întreruperea activităților economice (și extra-economice – cum ar fi serviciile publice de învățământ și administrație, serviciile de cultură și divertisment etc.), cât și răspândirea virusului gripal.

Având această aură de soluție economică pentru criza sanitară, telemunca a devenit un subiect viu dezbătut în mediile economice, juridice, culturale și politice, iar studiile pe această temă au invadat atât presa, cât și literatura științifică. S-au remarcat, pe parcursul a doi ani de dezbateri, mai multe unghiuri analitice complementare: perspectiva sociologică și psihologică asupra avantajelor și dezavantajelor muncii de acasă; unghiul de vedere ideologic privind o nouă formă de exploatare a lucrătorilor (o lectură marxistă a telemuncii, ca revenire la indistincția pre-modernă dintre spațiul vieții private și spațiul social de muncă – respectiv întreprinderea capitalistă); abordarea juridică a specificului contractelor de telemuncă (cu elementele lor de garantare a securității în muncă, de protecție a datelor private, de control și supraveghere, de compensare materială pentru folosirea infrastructurii angajatului etc.); viziunea economică asupra avantajelor telemuncii (în termeni de costuri de producție) și asupra perspectivelor de menținere a ei și după stoparea efectelor pandemiei. Nu puține sunt vocile care avertizează asupra riscului de dereglementare pe piața muncii și de transformare a contractelor de muncă în simple contracte comerciale, cu efecte negative pentru drepturile salariaților.

Dincolo de multiplele analize de strictă actualitate, trebuie spus că în spațiul european telemunca a fost reglementată cu câțiva ani înainte de acest nefericit eveniment de securitate sanitară, multe state adoptând legi speciale sau completându-și codurile generale ale muncii cu prevederi specifice. A fost adoptat chiar și un Acord-cadru european privind telemunca, prin care partenerii sociali definesc această formă de organizare a muncii și îi stabilesc regulile generale.

Legislațiile naționale în materie, pe care le-am putut examina, au ca numitor comun faptul că telemunca nu poate fi introdusă unilateral de către angajator, după cum nici angajatul nu are dreptul de a cere trecerea lui în regim de telemuncă. Totuși, în condiții speciale de criză, se pot lua și măsuri care nu exprimă acordul

mutual, dar acestea nu generează decât în foarte puține cazuri motivația juridică necesară și suficientă pentru desfacerea contractelor de muncă. Legile europene sunt încă inspirate de o filosofie a muncii în care angajatul se bucură de protecție; deocamdată, nu sunt întrunite condițiile pentru ceea ce noi am numit o posibilă „revoluție de dreapta” în legislația muncii.

References

- Andersen Global. (2020). *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe*. Andersen. <https://es.andersen.com/en/publications-and-news/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-europe.html>
- Aspra, A. (2020). Spain. In *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe* (pp. 63-66). Andersen. <https://es.andersen.com/recursos/doc/portal/2020/01/09/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-europe.pdf>
- Autoritatea Națională pentru Administrare și Relementare în comunicații (ANCOM). (2019). Raportul privind principalii indicatori din sectorul de comunicații electronice din România, conținând date actualizate pentru perioada 1 ianuarie 2017 – 31 decembrie 2019. Statistica Ancom. <https://statistica.ancom.ro/sscpds/public/alldocuments/report>
- Capoferri, F. & Amici, M. (2020). Italy. In *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe* (pp. 34-36). Andersen. <https://es.andersen.com/recursos/doc/portal/2020/01/09/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-europe.pdf>
- Cicognani, D. (2020). Switzerland. In *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe* (pp. 67-69). Andersen. <https://es.andersen.com/recursos/doc/portal/2020/01/09/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-europe.pdf>
- Fehérvári, S. (2020). Hungary. In *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe* (pp. 31-33). Andersen. <https://es.andersen.com/recursos/doc/portal/2020/01/09/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-europe.pdf>
- Furtună, I. (2020). Moldova. In *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe* (pp. 41-43). Andersen. <https://es.andersen.com/recursos/doc/portal/2020/01/09/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-europe.pdf>
- Graff, C. (2020). Luxembourg. In *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe* (pp. 37-40). Andersen. <https://es.andersen.com/recursos/doc/portal/2020/01/09/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-europe.pdf>
- Guvernul României. (2000). Ordonanțanr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. *Monitorul Oficial*, Partea I nr. 431 din 02 septembrie 2000. <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/190450>
- Guvernul României. (2020c). Ordonanța 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, publicată în Monitorul Oficial nr. 1042 din 6 noiembrie 2020.
<http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/232731>
- Komulainen, K. (2020). Poland. In *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe* (pp. 47-49). Andersen.
<https://es.andersen.com/recursos/doc/portal/2020/01/09/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-europe.pdf>
- Legifrance. (2020). *Code du travail* - Dernière modification le 01 janvier 2020 - Document généré le 06 janvier 2020, Copyright (C) 2007-2020 Legifrance.
<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/>
- Matić, I. (2020). Croatia. In *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe* (pp. 19-20). Andersen.
<https://es.andersen.com/recursos/doc/portal/2020/01/09/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-europe.pdf>
- Mota Soares, J. (2020). Portugal. In *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe* (pp. 50-52). Andersen.
<https://es.andersen.com/recursos/doc/portal/2020/01/09/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-europe.pdf>
- OECD. (2018). *PISA 2018 Results (Volume III): What School Life Means for Students' Lives*. OECD.
https://www.oecd.org/pisa/Combined_Executive_Summaries_PISA_2018.pdf
- Parlamentul României. (2002). Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. *Monitorul Oficial* Partea I, nr. 301 din 8 mai 2002.
<http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/35778>
- Parlamentul României. (2003). Legea nr. 53/2003 - Codul muncii. *Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificările și completările ulterioare. <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/41625>
- Parlamentul României. (2018). Legea nr. 81/2018 din 30 martie 2018 privind reglementarea activității de telemuncă. *Monitorul Oficial* nr. 296 din 2 aprilie 2018.
<http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/199418>
- Parlamentul României. (2020). Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19. *Monitorul Oficial* nr. 396/15.05.2020. <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/225620>
- Pepeljugoska, A. (2020). North Macedonia. In *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe* (pp. 44-46). Andersen.
<https://es.andersen.com/recursos/doc/portal/2020/01/09/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-europe.pdf>
- Service Central de Legislation Luxembourg. (2012). *Code du travail, Collection Guide pratique pour tous*. Prat Eds.
- Stefanov, S. (2020). Bulgaria. In *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe* (pp. 15-17). Andersen.
<https://es.andersen.com/recursos/doc/portal/2020/01/09/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-europe.pdf>

- Stojko, M. (2020). Slovenia. In *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe* (pp. 59-62). Andersen.
<https://es.andersen.com/recursos/doc/portal/2020/01/09/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-europe.pdf>
- Triantafyllos, A. (2020). Greece. In *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe* (pp. 26-30). Andersen.
<https://es.andersen.com/recursos/doc/portal/2020/01/09/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-europe.pdf>
- Vargha, P. (2020). Austria. In *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe* (pp. 9-11). Andersen.
<https://es.andersen.com/recursos/doc/portal/2020/01/09/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-europe.pdf>
- Vernunft, C. (2020). Germany. In *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe* (pp. 23-25). Andersen.
<https://es.andersen.com/recursos/doc/portal/2020/01/09/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-europe.pdf>
- Vesić, M. (2020). Serbia. In *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe* (pp. 56-58). Andersen.
<https://es.andersen.com/recursos/doc/portal/2020/01/09/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-europe.pdf>
- Xenofontos Fournia, N. (2020). Cyprus. In *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe* (pp. 21-22). Andersen.
<https://es.andersen.com/recursos/doc/portal/2020/01/09/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-europe.pdf>