

DOI: 10.47743/jss-2021-67-4-3

Unele considerații mai de aproape privind timpul de muncă la distanță¹

Some Considerations From a Closer Look at Distance Working Time

Septimiu Panainte²

Rezumat: Digitalizarea accentuată a activităților în ultimii ani a determinat creșterea semnificativă a situațiilor în care munca este prestată de la distanță. Dincolo de potențialele avantaje, se pot identifica și o serie de riscuri, iar printre acestea se află și aspectele care privesc evidența și gestionarea timpului de muncă. Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă poate fi apreciată ca adecvată în multe privințe. Totuși, conține și aspecte perfectibile privind: riscul stabilirii de condiții restrictive în regulamentele interne în raport de stabilirea programului de lucru și de verificarea activității telesalariaților de către reprezentanții organizațiilor sindicale ori de către reprezentanții salariaților, reglementările concrete privind evidența timpului de lucru (sunt insuficiente), protecția împotriva fragmentării excesive a timpului de lucru, necesitatea asigurării unui just echilibru între viața profesională și cea privată a telesalariaților, consacrarea dreptul la deconectare etc.

Cuvinte-cheie: munca la distanță; digitalizare; timp de muncă; program de muncă; dreptul la deconectare

Abstract: The increased digitalization of activities in recent years has induced to a significant evolution of situations in which work is performed remotely. Beyond the benefits, a number of risks can be identified, and among them are the aspects regarding the evidence and management of working time. Law no. 81/2018 on telework activity is definitely adequate in many aspects. But, also, it contains issues that can be improved regarding: the risk of setting up restrictive conditions in the internal regulations concerning the establishment of the work schedule or the verification of the activity of teleworkers by union representatives, concrete regulations on working time records, protection against excessive fragmentation of working time, the fair balance between the professional and

¹ Acest studiu a fost realizat în acord cu liniile directoare ale proiectului *Jean Monnet Module on EU Interdisciplinary Studies: Widening Knowledge for a more Resilient Union - EURES* (621262-EPP-1-2020-1-RO-EPPJMO) implementat de către Centrul de Studii Europene (Centru de excelență Jean Monnet) din cadrul Facultății de Drept, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.

² Conferențiar univ. dr., Facultatea de Drept, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, e-mail: septimiu.panainte@uaic.ro.

private life of the teleworker (is not enough taken into account), the right to disconnect (is not settled) etc.

Keywords: remote work; digitalization; working time; work schedule; right to disconnect

1. *Aspecte introductive*

Evoluțiile tehnologice și digitalizarea accentuată a activităților în ultimii ani și mai ales în perioada de pandemie au determinat dezvoltarea de forme din ce în ce mai eterogene de prestare a muncii, iar munca de la distanță (în special telemunca, în sensul Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă³) este din ce în ce mai des întâlnită provocând și atenția doctrinei de specialitate⁴.

Telemunca prezintă o serie de avantaje atât pentru salariat (reducerea sau eliminarea timpului de deplasare zilnic către locul de muncă, diminuarea riscului de îmbolnăvire în cazul bolilor contagioase, o mai mare autonomie și flexibilitate în organizarea activității, o mai mare productivitate, posibilități mai mari de adaptare a activității profesionale la viața de familie etc.), cât și pentru angajator (acesta poate beneficia de o posibilă creștere a motivației salariaților și de o eficiență mai ridicată a muncii, de reducerea sau eliminarea completă a unor costuri etc.). Aceste avantaje sunt în marea lor majoritate potențiale și pot deveni realitate dacă sunt favorizate de reglementări adecvate și de o abordare constructivă a părților la raporturile juridice de muncă (depind în mare măsură în special de

³ Publicată în M.Of. nr. 296 din 02 aprilie 2018. Prezentul studiu nu are în vedere munca la domiciliu, ca formă a muncii la distanță, în reglementarea acesteia prin dispozițiile art. 108-110 din Codul muncii.

⁴ A se vedea, spre exemplu, M.-E. Marica, *Contracte de muncă atipice*, Editura Universul juridic, București, 2019; A. Ștefănescu, *Munca la domiciliu și telemunca. Drept intern și comparat*, Editura Universul Juridic, București, 2011; A. Cioriciu Ștefănescu, *Telemunca*, în R.R.D.M., nr. 1/2009, pp. 60-105; C.-A. Moarcăș, *Efectele globalizării, transformarea relației de muncă și regândirea dialogului social*, în RRDP, nr. 4/2019, *Autonomia dreptului muncii*, coordonatori A. Athanasiu, L. Dima, pp. 55-79; L. Dima, *Aspecte de noutate privind mijloacele materiale de probă în contextul noilor tehnologii*, în *Conferința Internațională de Dreptul Muncii - Noile tehnologii, consecințe asupra raportului de muncă*, Sibiu, 11-12 octombrie 2019, Editura Universul Juridic, 2020, pp. 59-70; M. Gheorghe, *Munca prestată prin utilizarea platformelor digitale. Consecințe asupra principiului egalității de tratament*, în *Conferința Internațională de Dreptul Muncii - Noile tehnologii...*, cit. supra, pp. 166-171; C.C. Nenu, *Evoluția conceptului de securitate și sănătate în muncă în contextul noilor tehnologii*, în *Conferința Internațională de Dreptul Muncii - Noile tehnologii...*, cit. supra, pp. 118-123; S. Panainte, *Considerații privind alienarea salariatului în industria 4.0.*, în *Conferința Internațională de Dreptul Muncii - Noile tehnologii...*, cit. supra, pp. 172-181; J.-M. Servais, *Economia colaborativă a platformelor electronice: noi provocări, noi protecții*, în *Conferința Internațională de Dreptul Muncii - Noile tehnologii...*, cit. supra, pp. 11-33; M. Țichindelean, *Considerații privind protecția datelor cu caracter personal în raporturile de muncă prin utilizarea mijloacelor de supraveghere video*, în *Conferința Internațională de Dreptul Muncii - Noile tehnologii...*, cit. supra, pp. 83-89.

specificul activității și de nivelul de elevare a managementului resurselor umane aplicat în practică).

În același timp însă, nu trebuie neglijate riscurile pe care le induce munca la distanță în două planuri majore și definitorii pentru relația de muncă: cel al sănătății și securității în muncă și cel al echilibrului dintre viața profesională și viața privată a lucrătorului. Aceste riscuri sunt sublimite în practică prin predispoziția la program prelungit și efectuarea de ore suplimentare, creșterea sau diluarea intensității muncii, fragmentarea excesivă a programului de lucru, invadarea spațiului privat prin activități de monitorizare a activității, expunerea unor date cu caracter personal, izolarea și creșterea nivelului de stres profesional și de oboseală, expunerea excesivă la radiațiile de radiofrecvență, perceperea activității efectuate de la distanță ca periferică și riscul producerii unor acte de discriminare în special indirectă a telesalariaților, comparativ cu cei care desfășoară activități la locurile de muncă organizate de către angajator în cadrul structurilor acestuia, dificultăți de sindicalizare etc. În mod evident, în cazul decuplării activității salariatului de locul de muncă tradițional și plasării acesteia în special la domiciliu este amplificat riscul unei suprapuneri sau, după caz, unei interferențe mai acute între viața profesională și cea privată, aspect care reclamă metode adecvate de echilibrare.⁵ Dintr-o altă perspectivă, munca la distanță are potențialul de a favoriza creșterea activităților pe bază de contracte cu elemente particulare sau chiar atipice, cum ar fi cele *on call* sau *zero hours*, cu toate vulnerabilitățile pe care acestea le presupun.

Pe acest fond, adoptarea Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă a semnat asumarea de către legiuitor a scopului protectiv în raport de aspectele specifice telemuncii⁶, în mod special în planul sănătății și securității în muncă a salariaților.

2. Aspecte generale privind timpul de muncă la distanță

Aspectele privind timpul de muncă sunt în mod esențial subsumate asigurării sănătății și securității în muncă a salariaților, iar reglementarea timpului de muncă are foarte adesea ca scop principal sau secundar garantarea timpului de repaus necesar pentru refacerea capacității de muncă. De altfel, prin art. 1 alin. (1) din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru

⁵ Pentru detalii, a se vedea Raportul OIM, *Ensuring decent working time for the future*, International Labour Conference, 107th Session, 2018, *General Survey concerning working-time instruments*, Geneva, 2018, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution), Report III (Part B), [Online] la https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_618485/lang--en/index.htm, accesat 29.09.2021.

⁶ Conform art. 2 lit. a, în sensul Legii nr. 81/2018, prin „telemuncă” se înțelege acea „formă 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”.

este stabilit că aceasta „stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru”. Directiva nu reglementează expres aspecte privind timpul de muncă la distanță.

Deși adeseori criticată pentru caracterul incomplet sau nenuanțat al reglementării (din perspectiva abordării binare – timp de lucru și de repaus), directiva a constituit un cadru referențial pentru dezvoltarea unei jurisprudențe bogate a CJUE care a dat consistență standardului de protecție minimal necesar a fi avut în vedere de statele membre⁷.

Suplimentar, timpul de lucru și de repaus trebuie privit prin prisma necesității asigurării unui just echilibru între viața profesională și cea privată a telesalariatului. Dreptul intern nu tratează expres și direct această perspectivă, iar reglementările dreptului european sunt limitate la acest moment la Directiva 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului⁸.

În privința muncii la distanță, aceasta a fost avută în vedere la adoptarea Directivei 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană⁹. Este așteptată cu deosebit interes adoptarea directivei privind dreptul lucrătorilor de a se deconecta¹⁰.

În planul dreptului intern, reglementarea generală privind timpul de muncă și timpul de odihnă este constituită de art. 111 – 158 din Codul muncii, aplicabilă și telemuncii în lipsa unor dispoziții speciale derogatorii în Legea nr. 81/2018.

Timpul de muncă și, implicit de repaus, este organic legat de alte elemente cum ar fi organizarea muncii, normarea muncii¹¹, programul de lucru, evidența orelor lucrate ș.a.¹²

Impunerea acordului scris al telesalariatului cu normă întregă pentru prestarea de muncă suplimentară este binevenită (art. 4 alin. (2) din Legea nr. 81/2018). Trebuie să înțelegem că este vorba de acordul prealabil și special, vizând anumite ore suplimentare, clar individualizate. În lipsa unei dispoziții derogatorii,

⁷ De-a lungul timpului, CJUE a fost chemată să interpreteze prevederile directivei mai ales în considerarea unor situații particulare. Aspectele statuate de către Curte, inclusiv în unele cauze recent soluționate, în special cu privire la delimitarea timp de muncă/timp de odihnă, sunt de natură să sublinieze necesitatea unor noi soluții de reglementare în acord cu o realitate economică și socială care a devenit deosebit de eterogenă și se află în proces de schimbare accelerată.

⁸ Publicată în JO L 188, 12.7.2019, p. 79–93.

⁹ Publicată în JO L 186, 11.7.2019, p. 105–121.

¹⁰ A se vedea Rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind dreptul de a se deconecta (2019/2181(INL)), [Online] la [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_ RO.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_RO.html), accesat 29.09.2021.

¹¹ În alegerea legiuitorului român, norma de muncă este reglementată de Codul muncii în secțiune distinctă din cadrul capitolului dedicat timpului de muncă.

¹² Directiva 89/391 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (Directiva-cadru europeană privind securitatea și sănătatea în muncă).

contractul cu timp parțial și muncă la distanță este posibil, în acest caz prestarea orelor suplimentare fiind interzisă ca urmare a aplicării regulii generale prevăzute de art. 105 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

O altă deosebire față de regimul comun al raporturilor de muncă privește faptul că, în cazul telemuncii, programul de lucru este organizat prin acordul părților, cu respectarea contextului normativ și convențional (art. 4 alin. (1) din Legea nr. 81/2018). În acest mod, în principiu, programul de lucru poate fi adaptat, inclusiv în privința fragmentării acestuia, la necesitățile și dorințele salariaților care țin de viața privată a acestora.

Conform art. 5 alin. (2) lit. d) și e) din Legea nr. 81/2018, în cazul activității de telemuncă trebuie avute în vedere, suplimentar față de elementele de conținut ale obligației de informare prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii: programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului; modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat. Aceste elemente specifice au dimensiune convențională și trebuie să se regăsească și în conținutul înscrisului contractual/actului adițional, după caz.

Față de cele de mai sus, considerăm că, pentru rigoare, și programul de lucru trebuia inclus printre elementele de conținut ale obligației de informare specifice telemuncii.

3. Observații și aprecieri critice privind reglementarea timpului de muncă la distanță

3.1. Atât timp cât munca este desfășurată de la distanță prin utilizarea tehnologiilor de comunicare moderne, acestea asigurând mobilitatea lucrătorului, interesul angajatorului pentru a solicita prestarea activității într-un anumit loc (oricum în afara perimetrului organizat de către acesta) este minimal, uneori fiind chiar contraindicat acest lucru. Cel mai adesea, având în vedere potențialele avantaje pentru îmbunătățirea echilibrului între viața profesională și cea privată a telesalariatului, dar și restricțiile impuse pe fond pandemic, activitatea se desfășoară de la domiciliul acestuia (în sens larg)¹³.

¹³ Art. 5 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 81/2018, privind menționarea în contractul de muncă a locului sau locurilor din care se desfășoară activitatea de telemuncă, a fost abrogat prin art. II pct. 3 din OUG nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în M.Of. nr. 474 din 06.05.2021, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 208/2021. Resortul acestei abrogări ar putea fi acela că textul era de prisos în condițiile în care art. 17 alin. (3) lit. b) coroborat cu alin. (4) din Codul muncii prevede oricum obligația de informare și menționarea în contractul de muncă a locului de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, a posibilității ca salariatul să muncească în diverse locuri. Având în vedere specificul telemuncii, abrogarea ar putea avea ca semnificație și faptul că locul concret al muncii de la distanță nu este, ca regulă, determinant din perspectiva formării și scopului contractului, putând fi lăsat chiar la latitudinea salariatului (în mod evident însă, din perspectiva îndeplinirii obligațiilor specifice privind sănătatea și securitatea în muncă de către

3.2. Reținând acest aspect, devine evident că programul de lucru capătă o importanță deosebită. De altfel, acest aspect poate fi sesizat și din prioritatea în reglementare (art. 4 din lege). Se impun o serie de observații.

În primul rând, în formularea art. 4 alin. (1) din lege, „telesalariații organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul”. Considerăm că în mod corect legiuitorul nu a apelat la soluția corespondentă consacrată de Codul muncii în cazul contractului cu munca la domiciliu¹⁴. Din perspectiva reglementării, cele două forme de muncă la distanță presupun premise sensibil diferite.

În sensul Acordului-cadru european privind telemunca din 2002¹⁵, telesalariații își pot gestiona singuri timpul de muncă, cu respectarea dispozițiilor legale, contractelor colective de muncă și regulilor adoptate la nivelul angajatorilor (pct. 9). Această opțiune are ca efect direct maximum de flexibilitate, iar indirect, probabil, un mai bun echilibru între viața privată și cea profesională a telesalariaților, dar și riscul desubstanțializării unor norme protective pentru salariat.

O atare opțiune de reglementare presupune în mod necesar și responsabilizarea salariaților printr-o serie de reguli complementare. Ca premisă, din moment ce angajatorul nu are control asupra deciziei telesariatului de organizare a timpului de muncă, nici nu va putea fi obligat suplimentar ca urmare a deciziei unilaterale a cocontractantului. Pe cale de consecință, „prețul” pentru a beneficia de maximum de flexibilitate poate fi faptul că telesalariații nu ar putea solicita plata de sporuri pentru ore suplimentare, muncă de noapte sau în perioadele de repaus (sens în care au fost date ca exemplu reglementările din Cehia și Slovacia), sau, în general, de nici un fel de beneficiu suplimentar de timp liber sau financiar care ar putea rezulta din prestarea muncii în afara programului

angajator și al verificărilor posibile, inclusiv și mai ales când este la domiciliul salariatului, locul muncii este relevant). Și Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană prevede printre elementele care fac obiectul obligației de informare „locul de desfășurare a activității; dacă nu există un loc de desfășurare a activității fix sau principal, principiul conform căruia lucrătorul are diverse locuri de desfășurare a activității sau este liber să își stabilească propriul loc de desfășurare a activității” (art. 4 alin. (2) lit. b).

¹⁴ Art. 108 alin. (2) din Codul muncii: „În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru”. Pentru telemuncă această soluție ar fi fost nerealistă, mai ales în condițiile actuale. Spre deosebire, legiuitorul a dovedit consecvență din perspectiva impunerii ca programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului să facă obiectul acordului de voință a părților și să fie menționate în contract (art. 109 lit. b) din Codul muncii, art. 5 alin. (2) lit. d) din Legea nr. 81/2018).

¹⁵ [Online] la https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%2002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf, accesat 29.09.2021.

normal de muncă (în acest sens fiind dat ca exemplu contractul colectiv pentru sectorul serviciilor financiare din Danemarca)¹⁶.

Revenind la soluția consacrată de legea română, din moment ce angajatorul își exprimă acordul cu privire la modul de organizare a programului de lucru propus de telesalariat, își asumă și toate consecințele juridice pentru situații de tipul celor expuse mai sus. În acest fel, normele protective în materie de timp de muncă și de repaus își pot atinge finalitatea.

În al doilea rând, remarcăm faptul că Legea nr. 81/2018 nu impune expres ca acordul părților în privința programului de lucru să aibă formă scrisă. Această condiție privind forma nu poate fi dedusă nici din faptul că acest acord trebuie realizat „în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii”. Considerăm că această soluție de reglementare este de natură să faciliteze o oarecare variabilitate sau volatilitate a programului de lucru și să conducă la probleme în planul capacității de a se dovedi anumite aspecte, fie în fața inspectorilor de muncă, fie în fața instanței de judecată. Chiar dacă angajatorul trebuie să își îndeplinească obligația de a ține evidența muncii prestate în modalitatea agreată cu telesalariatul, considerăm că se diminuează efectul pozitiv al impunerii formei scrise a acordului pentru efectuarea orelor suplimentare. Totodată, lipsa unui înscris probator pentru programul de lucru poate genera probleme și în alte planuri: din perspectiva calificării muncii de noapte sau necesității verificării respectării timpului de repaus exprimat în ore consecutive; în cercetarea disciplinară, spre exemplu când se analizează eventuale absențe nemotivate de la program etc. Mai apreciem că numai dacă programul de lucru este cunoscut în mod exact, fiind susceptibil de a fi comunicat doar de o parte a contractului, reprezentanții organizațiilor sindicale la nivel de unitate ori reprezentanții salariaților sau inspectorii de muncă vor putea proceda în mod eficient la verificările instituite în competența lor conform art. 9 din lege.

Așadar, punând în balanță avantajul flexibilității și riscurile de mai sus, apreciem că se impune completarea art. 4 din lege în sensul impunerii acordului în formă scrisă¹⁷.

În al treilea rând, observăm că acordul părților privind organizarea programului de lucru se poate realiza „în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii”. Această enumerare, de altfel recurentă în cuprinsul

¹⁶ A se vedea Raportul Eurofound *Telework in the European Union*, publicat la 10.01.2010, [Online] la <https://www.eurofound.europa.eu/bg/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>, p. 17, accesat 29.09.2021.

¹⁷ La par. 31 din preambulul Directivei (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în UE se menționează: „Orele și zilele de referință, care se interpretează ca fiind intervalele orare în care poate fi prestată munca la solicitarea angajatorului, ar trebui să fie stabilite în scris la începutul raportului de muncă”. Și o eventuală reglementare a dreptului la deconectare este condiționată de certitudinea programului de lucru și de posibilitățile salariatului de a îl dovedi în caz de conflict.

Legii nr. 81/2018, privește premisele și limitele în care părțile își pot exprima voința și este criticabilă.

Astfel, alăturarea celor trei categorii de acte, diferite prin modul de formare și scopuri, precum și ordinea enumerării acestora, par mai degrabă aleatorii.

Contractul individual de muncă exprimă voința părților, în condițiile legii și ținând cont de prevederile contractului colectiv de muncă, întocmai ca și acordul privind programul de lucru. Dincolo de potențiala asimetrie de formă, un acord ulterior încheierii contractului individual poate modifica și modifică acel contract și nu poate fi ținut de prevederile inițiale care eventual se intenționează a fi modificate. Reglementarea se poate justifica într-o oarecare măsură în situația în care contractul individual nu prevede anumite aspecte și se impune a fi completat ținându-se cont de anumite repere determinante sau circumstanțiale conținute în înscrisul contractual. *E.g.*, stabilirea programului de lucru trebuie convenită în raport de felul muncii prevăzut în contract și, eventual, de poziția executivă sau managerială în structura organizațională a angajatorului. Această interpretare fundamentată pe raționamentul determinării limitelor în care se poate stabili programul de lucru prin alte elemente extrinseci acestuia ar putea fi primită și cu privire la referirea la contractul colectiv de muncă.

Mai greu asimilabilă este însă trimiterea la regulamentul intern. Acesta este adoptat de către angajator, doar în baza consultării sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz, și nu în baza acordului acestora (art. 241 din Codul muncii). Așadar, există riscul stipulării unilaterale în regulamentul intern a unor condiții legale, dar restrictive în privința programului de lucru, aspect care poate conduce la limitarea libertății de voință a telesalariatului de către angajator.

Enumerarea analizată mai apare criticabilă prin prisma faptului că, pentru situația unui concurs, nu prioritizează în privința izvoarelor condițiilor în care se poate stabili programul de lucru prin acordul părților. Din această perspectivă, pentru situația în care aceste condiții ar fi tratate simultan diferit în surse distincte, s-ar putea urma soluția de reglementare oferită de art. 63 alin. (2) din Codul muncii (prin care se acordă prioritate contractului colectiv de muncă în fața regulamentului intern).

În al patrulea rând, Legea nr. 81/2018 nu conferă expres programului de lucru relevanță în contextul reglementării verificărilor care pot interveni în cazul telemuncii, respectiv:

a) *verificarea activității telesalariatului de către angajator*. Conform art. 5 alin. (2) lit. d) din Legea nr. 81/2018, programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului trebuie să se regăsească în înscrisul contractual sau act adițional; verificarea activității se realizează „în principal prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor, în condițiile stabilite prin contractul individual de

muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii” (art. 4 alin. (3) din Legea nr. 81/2018).¹⁸

b) *verificarea condițiilor de muncă ale telesalariatului de către reprezentanții organizațiilor sindicale la nivel de unitate ori reprezentanții salariaților.* În temeiul alin. (1) al art. 9 din Legea nr. 81/2018, pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale telesalariatului, reprezentanții organizațiilor sindicale la nivel de unitate ori reprezentanții salariaților au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, „în condițiile stipulate în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă ori regulamentul intern, după caz”¹⁹.

c) *verificarea aplicării și respectării cerințelor legale din domeniul securității și sănătății în muncă și al relațiilor de muncă de către reprezentanții autorităților competente:* conform alin. (2) al art. 9, pentru a realiza activitățile de control reprezentanții autorităților au dreptul de acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii.

Doar pentru ipoteza în care locul de desfășurare a activității telesalariatului este la domiciliul acestuia (în sens larg), dreptul de acces pentru verificarea condițiilor de muncă, respectiv respectării cerințelor legale din domeniul securității și sănătății în muncă, este condiționat de notificarea prealabilă a telesalariatului și de exprimarea consimțământului acestuia (art. 9 alin. 3)²⁰. Pentru accesul în domiciliu, acordul salariatului trebuie să fie prealabil și special. Prin urmare, în acest caz, nu se poate vorbi de o verificare inopinată cu scop de surprindere a realității respectării de către salariat a condițiilor de desfășurare a activității.

După cum am arătat, programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului trebuie prevăzute în contractul de muncă sau în act adițional la acesta. Pentru situația în care activitatea se desfășoară la domiciliul salariatului Legea nr. 81/2018 nu impune expres consimțământul expres și prealabil al acestuia, raportat la fiecare act de control, oricare ar fi modalitatea de verificare agreată de părți. Premisa de la care a plecat legiuitorul a fost cea enunțată în art. 4 alin. 3 din lege, respectiv că verificarea activității se realizează „în principal prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor”, deci tot de la distanță, fără a fi nevoie de verificare fizică sau detaliată în spațiul în care salariatul prestează munca. Totuși nu este exclus ca asemenea verificări să fie necesare și convenite de părți. Dacă munca este

¹⁸ Și cu privire la acest aspect se poate reține riscul subliniat mai sus ca prin regulamentul intern să fie impuse limite ale exprimării voinței salariatului.

¹⁹ Regăsim aceeași disonanță: reprezentanții organizațiilor sindicale la nivel de unitate ori reprezentanții salariaților pot exercita un drept în condițiile stipulate în regulamentul intern adoptat de către angajator. Or, prin verificarea condițiilor de muncă ale telesalariatului, reprezentanții sindicatului sau salariaților verifică și dacă angajatorul și-a îndeplinit obligațiile aferente, nu numai dacă salariatul le respectă.

²⁰ Consimțământul salariatului este, fără îndoială, important prin prisma protecției dreptului la respectarea vieții private și de familie (în sensul art. 8 din CEDO și art. 26 și 27 din Constituția României).

prestată de la domiciliul salariatului și pentru verificările care revin autorităților statului se impune acordul expres al acestuia, cu atât mai mult acest acord este necesar în cazul verificărilor efectuate de către angajator. Altfel, ar exista riscul subordonării aspectelor care țin de viața privată a salariatului și membrilor familiei acestuia față de activitatea profesională – verificările domiciliare întreprinse de către angajator.

Mai avem în vedere faptul că activitățile de control presupun, în principiu, prezența sau cel puțin disponibilitatea de la distanță a salariatului. Pe cale de consecință, în lumina jurisprudenței CJUE²¹, intervalul în care se realizează sau se poate realiza controlul constituie perioadă în care salariatul, chiar dacă nu ar presta în mod efectiv activitate, se află într-o formă de exercitare a funcției sale și, drept urmare, acest interval trebuie calificat ca fiind timp de muncă în sensul art. 2 pct. 1 din Directiva 88/2003.

Așadar, dacă munca este prestată de la domiciliu, apreciem că, pentru a nu fi intruzive, toate activitățile de control sunt condiționate de exprimarea consimțământului salariatului²² și trebuie realizate în timpul programului de lucru. Pentru ipoteza în care activitatea nu se desfășoară de la domiciliu, ci în alt loc agreat de părți sau lăsat la alegerea telesalariatului, apreciem că acestea trebuie realizate, de asemenea, în timpul și cu respectarea programului de lucru.

3.3. Un alt aspect specific muncii la distanță, care este de natură să ridice probleme de ordin practic, este cel privind evidența orelor de muncă prestate zilnic de către telesalariat.

La nivel general, CJUE a statuat în cauza C-55/18 că normele europene impun statelor naționale obligația de a impune angajatorilor instituirea unui sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător²³.

²¹ A se vedea, spre exemplu, cauza *Ville de Nivelles vs. Rudy Matzak* (C-518/15), par. 59 și jurisprudența citată.

²² În acest sens este și pct. 8 din Acordul cadru european privind telemunca din 2002 (*The European Framework Agreement on Telework*) care se referă la notificarea prealabilă și la necesitatea consimțământului telesalariatului care prestează activități de la domiciliu pentru verificările efectuate de angajator, reprezentanții salariaților sau autoritățile competente în privința sănătății și securității în muncă (în măsura în care presupun accesul în domiciliu).

²³ Hotărârea CJUE (Marea Cameră) din 14 mai 2019, în cauza C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE*: „Articolele 3, 5 și 6 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, citite în lumina articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și a articolului 4 alineatul (1), a articolului 11 alineatul (3) și a articolului 16 alineatul (3) din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări a unui stat membru care, potrivit interpretării care este dată acesteia de către jurisprudența națională, nu impune angajatorilor obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător”.

Codul muncii a reglementat încă din forma inițială obligația angajatorilor de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat. În prezent, art. 119 din Cod prevede la alin. (1) obligația angajatorului „de a ține la locul de muncă definit potrivit art. 16¹ evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru”. Așadar, ca regulă generală, îndatorirea de a ține evidența activităților prestate revine angajatorului, acesta putând stabili în mod unilateral modalitatea concretă în care își îndeplinește obligația.

Al doilea alineat al art. 119 tratează situația particulară a trei categorii de salariați (mobili, care desfășoară muncă la domiciliu și din cadrul microîntreprinderilor); pentru aceștia „angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia”. La aceste categorii putem adăuga și telesalariații, Legea nr. 81/2018 prevăzând la art. 5 alin. (2) lit. e) faptul că modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariați trebuie să se regăsească în conținutul contractului individual de muncă (deci are natură convențională și presupune exprimarea voinței părților în scris). Raportat la aceste patru categorii de salariați, faptul că modalitățile și condițiile concrete de evidențiere a muncii presupun acceptul acestora, nu semnifică faptul că obligația de a ține evidența muncii nu rămâne exclusiv în sarcina angajatorului. Pentru a își îndeplini obligația, angajatorul va trebui să găsească o formula de evidențiere adecvată, acceptabilă și acceptată de salariații respectivi.

Dimensiunea convențională a modalităților concrete de evidențiere în cazul telesalariaților poate fi justificată prin necesitatea ca acestea să fie cunoscute de către aceștia, să fie adecvate naturii și specificului activității și prin perspectiva invocării în fața organelor de control sau în fața instanțelor de judecată a unor probe în consecință: înscrisuri (eventual electronice), mijloace materiale de probă etc.

În mod evident, în multe situații utilizarea tradiționalei condici de prezență nu mai apare ca o soluție viabilă. În cazul telesalariaților apare a fi adecvată și, în consecință, mai probabilă, utilizarea unor aplicații informatice dedicate înregistrării timpului în care se prestează activitatea. Având în vedere că programele software utilizate pot avea funcții complexe, trebuie delimitat între funcția de contabilizare a timpului de muncă și cea de monitorizare sau verificare a activității efectiv prestată de telesalariați²⁴. Am arătat deja că și modalitatea concretă de

²⁴ Pentru unele detalii a se vedea M. Samek Lodovici *et al.*, *The impact of teleworking and digital work on workers and society. Special focus on surveillance and monitoring, as well as on mental health of workers*, 2021, publication for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, [Online] la <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/49c693a2-cfdb-11eb-ac72-01aa75ed71a1/language-en>, accesat 29.09.2021, și [Online] la <http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>.

realizare a controlului activității presupune acordul telesalariatului (art. 5 alin. (2) lit. d), independent de faptul că acesta lucrează de la domiciliu sau nu.

Mai trebuie adăugat că în cazul în care angajatorul intenționează utilizarea unor sisteme de monitorizare prin mijloace de comunicații electronice și/sau prin mijloace de supraveghere video la locul de muncă²⁵ art. 5 din Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor)²⁶ impune măsuri deosebit de stricte pentru prelucrarea datelor cu caracter personal ale salariaților. Astfel, dacă sunt utilizate asemenea sisteme de monitorizare, prelucrarea acestor date se poate realiza exclusiv în scopul realizării intereselor legitime urmărite de angajator și este permisă numai dacă:

„a) interesele legitime urmărite de angajator sunt temeinic justificate și prevalează asupra intereselor sau drepturilor și libertăților persoanelor vizate;

b) angajatorul a realizat informarea prealabilă obligatorie, completă și în mod explicit a angajaților;

c) angajatorul a consultat sindicatul sau, după caz, reprezentanții angajaților înainte de introducerea sistemelor de monitorizare;

d) alte forme și modalități mai puțin intruzive pentru atingerea scopului urmărit de angajator nu și-au dovedit anterior eficiența; și

e) durata de stocare a datelor cu caracter personal este proporțională cu scopul prelucrării, dar nu mai mare de 30 de zile, cu excepția situațiilor expres reglementate de lege sau a cazurilor temeinic justificate”.

Față de caracterul imperativ al normei expuse, la nivel general, apreciem că, independent de locul desfășurării activității, aceste condiții nu sunt „negociabile” între salariați și angajatori în considerarea dreptului persoanelor fizice de a dispune în privința datelor lor cu caracter personal. Se poate invoca, suplimentar, contextul executării contractului de muncă și incidența art. 38 din Codul muncii.

Protecția datelor cu caracter personal este însă cu atât mai necesară în condițiile în care munca este îndeplinită de la distanță și mai ales când este prestată de la domiciliul telesalariatului folosind tehnologia informației și comunicațiilor. În acest context, considerăm că acordul telesalariatului privind verificarea activității sale prin asemenea sisteme de monitorizare poate fi solicitat de către angajator numai după ce acesta s-a asigurat că sunt îndeplinite condițiile impuse de art. 5 din Legea nr. 190/2018, citate mai sus. Așadar, acordul salariatului în privința utilizării acestor sisteme nu poate implica și nu se poate interpreta și în sensul degrevării angajatorului de sarcina îndeplinirii condițiilor impuse de lege.

²⁵ A se vedea și Hotărârea CtEDO nr. 61496/08 din septembrie 2017, în cauza Bărbulescu contra României, [Online] la [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22tabview%22:%20\[%22document%22\],%22itemid%22:\[%22001-180112%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22tabview%22:%20[%22document%22],%22itemid%22:[%22001-180112%22]}).

²⁶ Publicată în M.Of. 651 din 26.07.2018.

Dacă angajatorul, verificând condiția ca alte forme și modalități mai puțin intruzive pentru atingerea scopului urmărit de angajator să nu își fi dovedit anterior eficiența, nu are o altă alternativă în afara celei propuse telesalariatului și acesta nu o acceptă, se va putea deduce că munca la distanță nu este posibilă.

3.4. Organizarea programului de lucru la distanță de către părți de comun acord (art. 4 alin. (1)) prezintă potențialul avantaj de a se agreea formule flexibile de lucru, reciproc avantajoase. Pe de altă parte, în condițiile în care programul de lucru este subsumat în principal necesităților angajatorului și/sau excesiv fragmentat, trebuie considerat riscul unor potențiale efecte negative asupra echilibrului necesar între viața privată și cea profesională a telesalariatului.

În acest context trebuie subliniat standardul minimal impus de Codul muncii în materie de repaus: cel puțin 12 ore consecutive între două zile de muncă (art. 135 alin. (1)) și 48 de ore consecutive de repaus săptămânal, de regulă sâmbăta și duminica (art. 137 alin. (1))²⁷.

În perspectivă, nu trebuie exclus ca și durata maximă a timpului zilnic de lucru să fie reevaluată și, eventual, redusă, având în vedere riscurile inerente pentru sănătatea salariaților pe care le atrage activitatea prelungită care presupune utilizarea computerelor.

3.5. Mai poate fi subliniat faptul că munca de la distanță este de natură să conducă la creșterea raporturilor de muncă cu elemente de extraneitate²⁸. Față de obiectul prezentului studiu, relevăm riscul gestionării cu dificultate a programului de lucru raportat la fusul orar la care se raportează telesalariații, angajatorii și, eventual, clienții deserviți de către aceștia. Pe acest fond, uneori prin forța împrejurărilor, telesalariatul este în situația de a efectua muncă de noapte, aspect care atrage incidența dispozițiilor imperative protective regăsite în art. 125-128 din Codul muncii.

3.6. Suplimentar, apreciem că se impune reglementarea dreptului la deconectare („R2D”), după modelul altor state membre ale UE (Franța, Belgia, Spania, Italia)²⁹. Cu privire la acesta, la nivel european există o preocupare mai

²⁷ Observăm că, din această perspectivă, dreptul intern impune un standard de protecție mai ridicat decât cel reglementat de Directiva 2003/88/CE (care stabilește că orice lucrător trebuie să beneficieze de o perioadă minimă de repaus zilnic de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore (art. 3) și, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic (art. 5)).

²⁸ Aspect care poate pune probleme și în privința identificării *lex contractus* și/sau *lex fori*, după caz.

²⁹ Pentru detalii privind R2D, a se vedea, spre exemplu, O. Vargas-Llave et al., *Right to disconnect in the 27 EU Member States*, Eurofound Working Paper, 2020, [Online] la <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20019.pdf>, accesat 29.09.2021; T. Weber, *Right to disconnect: Exploring company practices*, Eurofound Research Report, 2021, [Online] la https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21049en.pdf, accesat 29.09.2021.

veche, concretizată într-o propunere de directivă³⁰ care, în esență, vizează cerințele minime care să le permită lucrătorilor care utilizează instrumente digitale, inclusiv TIC, în scopuri profesionale, să își exercite dreptul de a se deconecta și să garanteze că angajatorii respectă acest drept.

Dreptul la deconectare ar presupune, în esență, dreptul de a nu se implica în activități sau comunicări legate de activitatea profesională prin intermediul unor instrumente digitale, direct sau indirect, în afara timpului de lucru. În sensul propunerii de directivă, statele membre vor trebui să se asigure că angajatorii instituie un sistem obiectiv, fiabil și accesibil care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic al fiecărui lucrător, în conformitate cu dreptul lucrătorilor la viață privată și la protecția datelor lor cu caracter personal.

În privința măsurilor concrete de punere în aplicare a dreptului de a se deconecta statele membre ar trebui să reglementeze o serie de aspecte importante, printre care:

(a) modalitățile practice de închidere a instrumentelor digitale folosite în scopuri profesionale, inclusiv a oricărui tip de instrumente de monitorizare în scopuri profesionale;

(b) sistemul de măsurare a timpului de lucru;

(c) evaluări în materie de sănătate și securitate, inclusiv evaluări ale riscurilor psihosociale, legate de dreptul de a se deconecta;

(d) criteriile pe baza cărora se acordă angajatorilor orice derogare de la obligația de a pune în aplicare dreptul lucrătorilor de a se deconecta.

În sfârșit, apreciem că reglementarea dreptului la deconectare nu exclude posibilitatea de a se efectua ore suplimentare, în condițiile legii. Munca suplimentară poate fi programată prin acordul scris al părților având astfel caracter previzibil. În acest mod, propunerea angajatorului nu poate interveni intempestiv, cu risc de afectare a calității timpului de repaus al telesalariatului.

4. Considerații finale

Prin adoptarea Legii nr. 81/2018 s-a făcut un prim pas important pentru adaptarea cadrului normativ la evoluția raporturilor de muncă în cadrul cărora sunt utilizate tehnologii moderne de comunicare la distanță. Înainte de debutul pandemiei, riscurile păreau mai mult teoretice, iar fenomenul avea oricum o dimensiune redusă în România comparativ cu alte state europene³¹.

³⁰ A se vedea Rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind dreptul de a se deconecta (2019/2181(INL)), [Online] la https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_RO.html, accesat 29.09.2021.

³¹ A se vedea, spre exemplu, Eurostat, *Working from home in the EU*, publicat la 20.06.2018, [Online] la <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>, accesat 29.09.2021. Conform acestui material, în anul 2018 doar 0,4% din lucrătorii din România lucrau în mod obișnuit de la domiciliu, media la nivelul UE fiind de 5,7%. Chiar dacă pandemia COVID-19 a determinat o creștere semnificativă a acestui procent, acesta a rămas totuși foarte redus comparativ cu evoluția mediei la nivelul UE.

Se poate considera că aspectele pozitive sunt mai pregnante când acest tip de activitate este agreat de părți fără constrângeri, în aceste situații salariatul având și un capital de negociere mai consistent. Pe acest fond, prin adoptarea legii, România s-a alăturat statelor care au abordat reglementarea telemuncii având în vedere mai degrabă avantajele pe care aceasta în mod potențial le implică, în special din perspectiva echilibrului între profesie și viața privată (alături de Germania, Polonia, Portugalia, Lituania, Malta ș.a.)³².

Prin raportare la această finalitate, trebuie subliniat că și Directiva 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului³³ are în vedere utilizarea unor formule de muncă la distanță, acolo unde este posibil, ca soluție pentru ca lucrătorii care sunt părinți și îngrijitorii³⁴ să poată să-și adapteze programul de muncă în funcție de necesitățile și preferințele personale și, astfel, să rămână în câmpul muncii. În acest context este așteptată completarea cadrului normativ intern, inclusiv a Legii nr. 81/2018, în procesul de transpunere atât a acestei directive, cât și a Directivei 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană³⁵, de asemenea relevantă pentru raporturile de muncă la distanță.

În prezent se poate observa că problematica atrasă de telemuncă este una mai vastă decât a prevăzut legiuitorul în anul 2018. Criza pandemică a forțat într-o anumită măsură desfășurarea de activități de la distanță ca soluție de răspuns și de compromis față de perspectiva răspândirii SARS COV2 și față de riscul pierderii locurilor de muncă.

Timpul de muncă la distanță prezintă unele valențe diferite după cum acest tip de activitate se desfășoară conjunctural, în context de criză, sau independent de diverși factori constrângători.

Astfel, dacă apelul la telemuncă intervine ca soluție temporară pentru salvarea locurilor de muncă pe fond de diminuare a activității angajatorilor, cu sau fără reducerea programului, părțile ar putea beneficia de flexibilitate crescută (inclusiv prin prisma programului de lucru), iar îndeplinirea sarcinilor de serviciu nu va presupune o intensitate crescută determinată de modificarea locului muncii. Dacă, dimpotrivă, ca reacție la schimbările din mediul economic, unele domenii sunt mutate în mediul virtual, accelerându-se procesul de digitalizare (spre exemplu segmentul distribuției de produse, unele servicii), activitatea telesalariaților ar putea fi mai intensă, fie ca urmare a elementelor de noutate sau necesității

³² A se vedea și European Agency for Safety and Health at Work, *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe* (2021), [Online] la <https://euagenda.eu/upload/publications/telework--20post-covid.pdf>, p. 12, accesat 29.09.2021.

³³ *Termen de conformare*: 2 august 2022.

³⁴ Conform art. 3 alin. (1) lit. d) din directiva menționată, prin „îngrijitor” se înțelege un lucrător care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru.

³⁵ *Termen de transpunere*: 1 august 2022.

de competențe digitale crescute cu care se confruntă, fie pentru că activitatea angajatorilor suportă modificări și/sau are un trend ascendent.

Independent de efectele prin prisma intensității muncii, telemunca având caracter parțial forțat de situația de criză economică, mediul familial al telesalariaților nu mai poate fi privit în mod necesar ca un avantaj, fiind posibil ca mediul de lucru de acasă să nu fie adecvat (spațiu insuficient sau impropriu, resimțirea unor servituți care țin de viața personală etc.). De asemenea, riscul unui conflict între viața profesională și viața personală poate fi apreciat ca fiind mai ridicat în cazul telemuncii neplanificate, *ad hoc*.

Cu toate aceste variabile și riscuri, telemunca a constituit și constituie o experiență pozitivă și o soluție viabilă în timpul crizei COVID pentru ambele părți, salariați și angajatori, fiind dezirabilă în multe situații și în perspectivă post-pandemică³⁶.

Ne preocupă în mod deosebit, din perspectiva timpului de muncă, specificul telemuncii atunci când aceasta este o opțiune realizată fără constrângeri exterioare prin mijloace electronice de comunicare la distanță.

În Rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind dreptul de a se deconecta (2019/2181(INL)) se face referire la „aparitia unei culturi de a fi „conectat în permanență”, „mereu online” sau „mereu de serviciu”, care poate influența negativ drepturile fundamentale ale lucrătorilor și condițiile de muncă echitabile, inclusiv remunerarea echitabilă, limitarea timpului de lucru, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, sănătatea fizică și mentală, securitatea în muncă”. În mod deosebit se subliniază intensificarea muncii și prelungirea programului de lucru, estompând astfel limitele dintre viața profesională și cea privată. Din această perspectivă, sunt indicate cercetări Eurofound din care rezultă că 27% dintre respondenții care lucrează de acasă au declarat că au lucrat în timpul liber pentru a îndeplini sarcini profesionale și că există o probabilitate de peste două ori mai mare ca persoanele care lucrează în mod obișnuit de acasă să lucreze în plus față de cele 48 de ore săptămânale prevăzute și să se odihnească mai puțin de cele 11 ore prevăzute între zilele lucrătoare.

Alte studii indică faptul că mai puțin de 60% dintre lucrătorii la distanță, atât bărbați, cât și femei, lucrează la „orele obișnuite”, față de aproximativ 80% dintre lucrătorii comparabili care desfășoară activități la locurile de muncă organizate de către angajatori³⁷.

Pe de altă parte, s-a apreciat că deși, în general, telesalariații par să lucreze „ore mai lungi” și mai mult suplimentar față de cei care desfășoară activități la locul de muncă organizat de angajator, totuși, această concluzie nu se verifică în cazul în

³⁶ Pentru statistici în acest sens, a se vedea D. Ahrendt et. al., *Living, working and COVID-19*, Eurofound Research Report, 2020, [Online] la https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf, accesat 29.09.2021.

³⁷ J.I. Giménez-Nadal, J.A. Molina, J. Velilla, *Telework, the Timing of Work, and Instantaneous Well-Being: Evidence from Time Use Data*, publicat în ianuarie 2018, [Online] la <https://ftp.iza.org/dp11271.pdf>, accesat 29.09.2021.

care sunt comparați cu acei salariați care nu lucrează de la distanță, dar li s-a oferit această alternativă și au refuzat-o. Drept urmare, s-a sugerat că nu telemunca în sine este „responsabilă” pentru durata sau intensitatea muncii, ci mai curând natura postului și/sau condițiile impuse de angajator pentru activitatea care poate fi prestată și de la distanță (în special sistemul de remunerare axat mai puțin pe recompensarea timpului suplimentar și mai mult pe acordarea de bonusuri pentru atingerea unor obiective de performanță). S-a mai apreciat, pe cale de consecință, că nu există motive pentru a se presupune că munca la domiciliu va duce automat la intensificarea muncii și la mai multe ore suplimentare³⁸.

După cum se poate observa, analiza timpului de muncă la distanță poate urma parametri diverși: natura postului și a activității, predispoziția sau nevoia de a lucra suplimentar, percepția asupra timpului, lucrul în cadrul programului obișnuit sau în afara acestuia, timpul de desfășurare a unei activități în mod efectiv sau timp la dispoziția angajatorului ș.a.

Se poate afirma cu grad ridicat de certitudine că telemunca este potențată de dezvoltările tehnologice și potențează forme contractuale de tip *on call* sau *platform work*. S-a arătat și că munca la domiciliu produce efecte asupra organizării muncii, asupra duratei și predictibilității programului de lucru, conducând la estomparea granițelor dintre timpul de muncă și cel de repaus³⁹.

Lucrul de la distanță mai poate determina o tendință de depersonalizare a relației telesalariat - angajator, lipsa percepției acurate a eforturilor salariatului din timpul programului de lucru, cu potențiale efecte în sensul supranormării sau a concentrării pe rezultatul activității, uneori cu ignorarea perioadelor în care salariatul este la dispoziția angajatorului/clientșilor acestuia.

Într-un alt plan, acest tip de activitate poate fie să crească nivelul de armonie dintre viața profesională și cea privată, fie, dimpotrivă, să conducă la instabilitate sau la accentuarea unor dezechilibre latente sau minore. Conștientizarea potențialelor avantaje și riscuri, respectarea timpului de muncă și de odihnă, trebuie să constituie în egală măsură preocupări ale telesalariaților.

Pe acest fond, în mod special, aspectele privind programul de lucru, evidența, monitorizarea timpului de lucru și dreptul la deconectare trebuie să fie avute în vedere prin reglementări protective care să nu se limiteze la a lăsa aceste aspecte la dispoziția părților (mai ales în condițiile în care, în perioade de criză, vulnerabilitatea salariaților este mai ridicată și, pe cale de consecință, consimțământul acestora mai ușor de obținut).

În mod special mijloacele de evidență a muncii trebuie să exprime nivelul de tehnologizare a muncii, iar sancțiunile aplicabile în caz de nerespectare a standardelor minimale privind timpul de muncă trebuie să fie eficiente, disuasive.

³⁸ P. Peters, C. Wetzels, K. Tijdens, *Telework: Timesaving or Time-Consuming? An Investigation onto Actual Working Hours*, The Journal of Interdisciplinary Economics, 2008, Vol. 19, pp. 421-442.

³⁹ În acest sens și Raportul OIM, *Ensuring decent working time for the future*, cit. supra.

Referințe

- Ahrendt D. et. al., *Living, working and COVID-19*, Eurofound Research Report, 2020
- Cioriciu Ștefănescu A., *Telemunca*, în *Revista Română de Dreptul Muncii*, nr. 1/2009
- Dima L., *Aspecte de noutate privind mijloacele materiale de probă în contextul noilor tehnologii*, în *Conferința Internațională de Dreptul Muncii - Noile tehnologii, consecințe asupra raportului de muncă*, Sibiu, 11-12 octombrie 2019, Editura Universul Juridic, București, 2020
- Eurostat, *Working from home in the EU*, publicat la 20.06.2018
- European Agency for Safety and Health at Work, *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe* (2021)
- Gheorghe M., *Munca prestată prin utilizarea platformelor digitale. Consecințe asupra principiului egalității de tratament*, în *Conferința Internațională de Dreptul Muncii - Noile tehnologii consecințe asupra raportului de muncă*, Sibiu, 11-12 octombrie 2019, Editura Universul Juridic, București, 2020
- Giménez-Nadal J.I., Molina J.A., Velilla J., *Telework, the Timing of Work, and Instantaneous Well-Being: Evidence from Time Use Data*, publicat în ianuarie 2018, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3111144>
- Marica M.E., *Contracte de muncă atipice*, Editura Universul Juridic, București, 2019
- Moarcăș C.A., *Efectele globalizării, transformarea relației de muncă și regândirea dialogului social*, în *Revista Română de Drept Privat*, nr. 4/2019
- Nenu C.C., *Evoluția conceptului de securitate și sănătate în muncă în contextul noilor tehnologii*, în *Conferința Internațională de Dreptul Muncii Noile tehnologii consecințe asupra raportului de muncă*, Sibiu, 11-12 octombrie 2019, Editura Universul Juridic, București, 2020
- Panainte S., *Considerații privind alienarea salariatului în industria 4.0.*, în *Conferința Internațională de Dreptul Muncii - Noile tehnologii consecințe asupra raportului de muncă*, Sibiu, 11-12 octombrie 2019, Editura Universul Juridic, București, 2020
- Peters P., Wetzels C., Tijdens K., *Telework: Timesaving or Time-Consuming? An Investigation onto Actual Working Hours*, *The Journal of Interdisciplinary Economics*, 2008, Vol. 19, <https://doi.org/10.1177%2F02601079X08001900407>
- Raportul Eurofound, *Telework in the European Union*, publicat la 10.01.2010
- Raportul OIM, *Ensuring decent working time for the future*, International Labour Conference, 107th Session, 2018, *General Survey concerning working-time instruments*, Geneva, 2018, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution), Report III (Part B)
- Rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind dreptul de a se deconecta (2019/2181(INL))
- Samek Lodovici M. et al., *The impact of teleworking and digital work on workers and society. Special focus on surveillance and monitoring, as well as on mental health of workers*, 2021, publication for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament
- Servais J.M., *Economia colaborativă a platformelor electronice: noi provocări, noi protecții*, în *Conferința Internațională de Dreptul Muncii - Noile tehnologii consecințe asupra raportului de muncă*, Sibiu, 11-12 octombrie 2019, Editura Universul Juridic, București, 2020
- Ștefănescu A., *Munca la domiciliu și telemunca. Drept intern și comparat*, Editura Universul Juridic, București, 2011

- Țichindelean M., *Considerații privind protecția datelor cu caracter personal în raporturile de muncă prin utilizarea mijloacelor de supraveghere video*, în *Conferința Internațională de Dreptul Muncii - Noile tehnologii consecințe asupra raportului de muncă*, Sibiu, 11-12 octombrie 2019, Editura Universul Juridic, București, 2020
- Vargas-Llave O. et al., *Right to disconnect in the 27 EU Member States*, Eurofound Working Paper, 2020
- Weber T., *Right to disconnect: Exploring company practices*, Eurofound Research Report, 2021

