

DEPARTAMENTUL PENTRU STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI U.E.
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

**REGLEMENTĂRI PRIVIND TELEMUNCA
ÎN STATE MEMBRE UE**

MARTIE 2017

Documentare și sinteză: Lucreția Iordache, consilier parlamentar

Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă sunt cu caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

Lucrarea poate fi accesată direct pe Intranet la pagina Direcției studii și documentare legislativă

ABSTRACT

▪ Un aspect important al flexibilității relațiilor de muncă îl constituie munca la domiciliu, precum și varianta acesteia – telemunca/munca la distanță. Fenomen extrem de complex și indisolubil legat de dezvoltarea economică și socială a unei societăți, munca la domiciliu se referă nu numai la activitățile tradiționale, manuale sau meșteșugărești, ci și la activități predeterminate legal – de exemplu, cele specifice protecției copilului/protecției și promovării drepturilor persoanelor cu handicap. Dezvoltarea tehnologiilor informației și de comunicare au condus la apariția unei modalități flexibile de prestare a muncii la domiciliu : telemunca¹.

Telemunca - denumită și "muncă la distanță" sau "teleactivitate" - se identifică uneori cu munca la domiciliu, asemănându-se cu aceasta din urmă prin faptul că ambele presupun încheierea unui contract individual de muncă, iar activitatea desfășurată, de regulă, în afara sediului angajatorului, are un obiect specific: prestarea unei munci prin folosirea mijloacelor informatice.

Interesul general în ceea ce privește acest concept a apărut în timpul crizei petroliere de la începutul anilor '70. Jack Nilles, profesor la Universitatea din Carolina de Sud - supranumit « *părintele teleworking-ului* » -, a sugerat faptul că tehnologia informației are capacitatea de a înlocui deplasarea fizică cu comunicațiile electronice, munca putându-se efectua astfel și de la distanță.

▪ Telemunca este definită ca fiind *utilizarea tehnologiei telecomunicațiilor pentru a înlocui, complet sau parțial, deplasarea spre și de la locul de muncă*. Telemunca este, deci, munca la distanță bazată, în esență, pe utilizarea TIC. De asemenea, telemunca ar putea fi definită drept "*munca efectuată de o persoană aflată într-un loc diferit de persoana (persoanele) care o supraveghează direct și/sau o plătesc pentru munca efectuată*".²

Lucrarea prezintă conținutul Acordului-cadru european privind telemunca, modul de implementare a prevederilor acestuia în legislația statelor membre, precum și reglementările care guvernează telemunca în statele membre UE.

¹ Ana Stănescu, *Munca la domiciliu și telemunca, Drept intern și comparat*, Universul Juridic, București, 2011, p.14

² Ion Gheorghe Roșca, Marian Stoica, *Noi forme de muncă și activități în societatea bazată pe informație și cunoaștere*, p.2

http://www.racai.ro/INFOSOC-Project/RoscaStoica_st_g05_new.pdf

CUPRINS

I.	CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND TELEMUNCA	5
II.	ACORDUL-CADRU EUROPEAN PRIVIND TELEMUNCA	7
III.	ASPECTE COMPARATIVE ALE IMPLEMENTĂRII PREVEDERILOR ACORDULUI-CADRU EUROPEAN PRIVIND TELEMUNCA ÎN LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ/CONVENȚIILE COLECTIVE DIN STATELE MEMBRE UE	9
	1. Definiția telemuncii	9
	2. Implementarea Acordului-cadru prin legislație națională	9
	3. Implementarea Acordului-cadru prin acorduri colective	10
	4. Implementarea prin mecanisme « soft law »	11
	5. Natura voluntară a telemuncii	12
	6. Tratatament și drepturi colective egale	13
	7. Accesul la formarea profesională	13
	8. Organizarea muncii și programul de lucru	14
	9. Asigurarea sănătății și a securității în muncă	14
	10. Confidențialitatea și protecția datelor	15
IV.	REGLEMENTĂRI PRIVIND TELEMUNCA IN STATE MEMBRE UE	16
	Austria	16
	Belgia	17
	Cehia	22
	Croația	22
	Danemarca	24
	Estonia	25
	Finlanda	26
	Franta	27
	Germania	29
	Grecia	30
	Irlanda	30
	Italia	31
	Letonia	32
	Lituania	32
	Luxemburg	33
	Malta	37
	Marea Britanie	38
	Olanda	38
	Polonia	40
	Portugalia	41
	Slovacia	42
	Slovenia	43
	Spania	44
	Suedia	45
	Ungaria	45

I. CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND TELEMUNCA³

Importanța crescândă a telemuncii

▪ Noile tehnologii ale informației și comunicației (TIC) au revoluționat munca și viața cotidiană a secolului XXI, permițând oamenilor să comunice - cu prietenii, cu membrii familiei, cu colegii de muncă și cu șefii ierarhici superiori – în orice moment; de asemenea, acestea au facilitat ingerința muncii salariate în spațiile și momentele rezervate, în mod normal, vieții private. Disocierea între munca salariată și spațiile birourilor tradiționale a fost un factor determinant în această evoluție. În prezent, munca de birou și, în general, munca intelectuală, se bazează pe internet și poate fi realizată, practic, în orice loc și în orice moment. Această nouă independență spațială a transformat rolul tehnologiei în mediul muncii, oferind simultan noi oportunități și provocări.

▪ Telemunca la domiciliu/telemunca cu mobilitate totală poate fi definită ca fiind recursul la instrumentele tehnologiilor informației și comunicației (telefoane smart, tablete, calculatoare portabile, laptopuri și calculatoare de birou) în scopul efectuării sarcinilor profesionale în afara localurilor angajatorului.

▪ În funcție de locul de muncă (domiciliu, birou sau un alt loc), de intensitatea și frecvența muncii care implică folosirea dispozitivelor de tehnologie a informației și comunicației în afara localurilor angajatorului, lucrătorii care prestează activități de telemuncă – la domiciliu sau cu mobilitate totală – pot fi clasificați în următoarele grupe :

- telelucrători regulați la domiciliu;
- angajați care prestează în mod ocazional telemuncă și muncă mobilă bazată pe tehnologia informației și comunicației, cu mobilitate și frecvență medie, cu program redus, în afara localurilor angajatorului;
- angajați care prestează telemuncă și muncă mobilă bazată pe tehnologia informației și comunicației, foarte mobili, cu o frecvență ridicată, în diverse locuri (inclusiv la domiciliu).

Aspecte relevante privind TM/TMMT în statele membre UE

▪ Incidența telemuncii la domiciliu și a telemuncii cu mobilitate totală (TM/TMMT) depinde nu numai de evoluțiile tehnologice, dar și de structurile economice și de cultură a muncii din fiecare țară.

Per global, incidența TM/TMMT variază substanțial, cuprinzând între 2% și 40% din numărul salariaților, în funcție de țară, de profesie, de sector și de frecvența cu care salariații desfășoară telemunca.

▪ În UE-28, circa 17% din numărul salariaților (în medie) sunt angajați în TM/TMMT. În majoritatea statelor membre, numărul angajaților în TM/TMMT care desfășoară

³ Acest capitol are la bază informații cuprinse în Raportul comun al Organizației Internaționale a Muncii și Eurofound – *A lucra oricând, oriunde: efectele asupra lumii muncii, Capitolul 6 – Concluzii și orientări politice*, Eurofound, 15 februarie 2017

(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Telework in the European Union)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf

această muncă în mod ocazional este mai mare decât numărul celor care o efectuează pe o bază regulată. TM/TMMT se întâlnește mai frecvent în rândul specialiștilor, al gestionarilor, al angajaților administrativi și al personalului din vânzări. În ce privește structura de gen, deși se consideră că bărbații sunt mai potriviți să desfășoare activități de TM/TMMT, totuși, în acest domeniu, numărul femeilor este mai mare.

- Pentru angajați, *efectele pozitive* ale TM/TMMT constau în: reducerea timpului de deplasare la și de la locul de muncă; sporirea gradului de autonomie în organizarea timpului de muncă; realizarea unui echilibru global mai bun între viața profesională și viața privată, precum și obținerea unei productivități crescute.

În ce privește întreprinderile, acestea profită, pe de o parte, de îmbunătățirea echilibrului între viața profesională și viața privată, care poate antrena o motivație personală mai mare, de o rotație mai mică de personal și de o productivitate și eficacitate sporite și, pe de altă parte, de reducerea spațiului de birouri necesare și a costurilor aferente.

- *Dezavantajele* TM/TMMT sunt: tendința de prelungire a programului de lucru; apariția suprapunerii între munca salariată și viața privată/interferența dintre viața profesională și familială; eventuala intensificare a muncii.

Se pare că telelucrătorii la domiciliu realizează un echilibru mai bun între viața profesională și viața privată, în timp ce telelucrătorii «foarte mobili» sunt mai expuși consecințelor negative asupra sănătății și bunăstării.

S-a constatat, însă, că telemunca (la domiciliu sau cu mobilitate totală) parțială/ocațională conduce la realizarea unui mai bun echilibru între avantajele și dezavantajele prezentate.

Orientări politice

- Dat fiind faptul că recursul la TM/TMMT în afara localurilor angajatorului prezintă avantaje atât pentru angajați, cât și pentru întreprinderi, se recomandă decidenților politici să depună eforturi pentru a accentua efectele pozitive și a reduce efectele negative prin: promovarea telemuncii cu program parțial; restrângerea activităților de telemuncă și eliminarea, pe cât posibil a efectuării de ore suplimentare/de activități de telemuncă foarte mobile care implică programe prelungite de muncă.

- O atenție deosebită trebuie să se acorde programului de muncă, îndeosebi în ce privește :

- realizarea concordanței între evoluțiile înregistrate în organizarea programului de muncă și reglementările în materie;
- respectarea perioadelor minimale de repaus;
- reglementarea orelor suplimentare efectuate în cadrul TM/TMMT, care ar putea fi percepute ca ore suplimentare neremunerate.

- Un obstacol major în aplicarea principiilor de prevenție în materia sănătății și a securității în muncă și a legislației în materia securității TM/TMMT îl constituie dificultatea supravegherii locurilor de muncă situate în afara localurilor angajatorului. Un proiect al Agenției europene pentru securitatea și sănătatea la locul de muncă – Perspectiva privind riscurile noi și emergente legate de tehnologia informației și a comunicației și de locul de

muncă în domeniul securității și sănătății la muncă până în anul 2025 – va constitui un sprijin pentru decidenții politici în a face față acestor provocări.

- Pentru valorificarea deplină a potențialului TM/TMMT și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă ale telelucrătorilor, este necesară inițierea de cursuri de formare și de sensibilizare – adresate atât angajaților, cât și organelor de conducere ale întreprinderilor – în ce privește utilizarea eficientă a echipamentelor informatice adecvate telemuncii, precum și gestionarea eficientă a flexibilității oferite de acest tip de muncă.

- TM/TMMT poate avea un anumit rol în politicile de promovare a societăților și piețelor de muncă incluzive, ținând cont de faptul că anumite state au semnalat o creștere a participării pe piața muncii a anumitor grupuri: muncitori vârstnici, femei tinere cu copii și persoane cu dizabilități.

- Inițiativele guvernamentale și acordurile colective naționale și sectoriale au o importanță deosebită în asigurarea cadrului global al strategiei în materia TM/TMMT. Acest cadru trebuie să ofere un spațiu suficient pentru punerea în practică a aranjamentelor specifice (contracte, acorduri, convenții) care răspund nevoilor și preferințelor angajaților și angajatorilor.

II. ACORDUL-CADRU EUROPEAN PRIVIND TELEMUNCA

- Acordul-cadru european privind telemunca s-a încheiat la Bruxelles, la 16 iulie 2002, între Uniunea Industrișilor din Comunitatea Europeană, Uniunea Europeană a Artizanilor și Întreprinderilor Mici și Mijlocii, Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică și Întreprinderilor de Interes Economic General și Confederația Europeană a Sindicatelor.⁴

Acest prim acord european încheiat de partenerii sociali are ca obiect stabilirea, la nivel european, a cadrului general privind condițiile de muncă ale telelucrătorilor, concilierea cerințelor de flexibilitate și securitate comune pentru angajatori și salariați, precum și protecția globală a telelucrătorilor, similară cu cea garantată salariaților care își desfășoară activitatea în localurile întreprinderilor.

Acordul definește telemunca drept o formă de organizare și/sau de prestare a muncii prin utilizarea tehnologiilor de informație, în cadrul unui contract sau al unei relații de muncă, în care munca ce poate fi prestată în localurile angajatorului este efectuată, în mod regulat, în afara acestora (art.2).

- Acordul evidențiază mai multe aspecte-cheie care vizează trăsăturile specifice activităților de telemuncă⁵ :

- *caracterul voluntar al telemuncii*: telemunca este voluntară pentru salariatul și angajatorul în cauză. Telemunca poate face parte din descriptivul inițial al salariatului (la angajare) sau salariatul o poate contracta ulterior (după angajare). În ambele cazuri, și potrivit Directivei 91/533/CEE privind obligația angajatorului de a informa lucrătorul

⁴ Accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002

<http://www.aftt.asso.fr/accord-cadre-europeen-sur-le-teletravail-du-16-juillet-2002>

⁵ Teleworking

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=URISERV%3Ac10131>

asupra condițiilor aplicabile contractului sau relației de muncă, angajatorul are obligația de a furniza viitorului telelucrător, în scris, toate informațiile adecvate ;

- *condițiile de muncă* : telelucrătorii beneficiază de drepturi egale cu cele ale lucrătorilor care își desfășoară activitatea în localurile întreprinderii. Aceste drepturi le sunt garantate de legislație, de convențiile colective și/sau de acordurile specifice aplicabile ;

- *protecția datelor* : angajatorul are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru asigurarea protecției datelor utilizate și gestionate de telelucrător în scopuri profesionale. De asemenea, angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința telelucrătorului toate restricțiile privind folosirea echipamentelor, precum și sancțiunile aplicabile în cazul încălcării acestora ;

- *domeniul vieții private* : angajatorul are obligația de a respecta viața privată a telelucrătorului. În cazul instalării unui dispozitiv de monitorizare/supraveghere la locul de muncă aflat la domiciliul angajatului, acesta trebuie să fie proporțional cu obiectivul urmărit și instalat conform Directivei 90/270/CEE privind utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare ;

- *echipamentele necesare pentru desfășurarea activității*: ca regulă generală, angajatorul are obligația de a procura, instala și întreține echipamentele necesare activităților regulate de telemuncă (cu excepția cazului în care telelucrătorul utilizează propriul echipament). În condițiile prevăzute de legislația națională și/sau de convențiile colective, angajatorul suportă cheltuielile ocazionate de pierderea/ deteriorarea echipamentelor și a datelor utilizate de telelucrător;

- *sănătatea și siguranța* : angajatorul răspunde de protecția sănătății și siguranței profesionale a telelucrătorului, conform Directivei 89/391 - Măsuri privind ameliorarea siguranței și sănătății lucrătorilor la locul de muncă -, precum și directivelor specifice, legislației naționale și convențiilor colective în materie. În scopul verificării aplicării corecte a dispozițiilor aplicabile în domeniul sănătății și al securității în muncă, angajatorul, reprezentanții lucrătorilor și/sau autoritățile competente au acces la locul de telemuncă, în condițiile prevăzute de legislația națională și/sau de convențiile colective. Dacă telelucrătorul își desfășoară activitatea la domiciliu, acesta permite accesul la locul de telemuncă, după ce, în prealabil, a fost notificat și și-a exprimat acordul în acest sens ;

- *organizarea muncii*: în condițiile prevăzute de legislația națională, de convențiile colective și de regulamentele întreprinderii în cauză, telelucrătorul își organizează personal timpul de muncă/programul de muncă. Volumul de muncă și criteriile de rezultat ale acestuia sunt echivalente cu cele ale lucrătorilor care își desfășoară activitatea în localurile angajatorului ;

- *formarea profesională și cariera*: telelucrătorii beneficiază de posibilitățile de formare profesională și de carieră acordate lucrătorilor care își desfășoară activitatea în localurile angajatorului, fiind supuși acelorași sisteme de evaluare. Telelucrătorii beneficiază de o formare specifică, axată pe specificul echipamentelor tehnice pe care le utilizează și pe caracteristicile acestei forme de organizare a muncii.

- *drepturile colective*: telelucrătorii au aceleași drepturi colective ca și lucrătorii care își desfășoară activitatea în localurile întreprinderii.

III. ASPECTE COMPARATIVE ALE IMPLEMENTĂRII PREVEDERILOR ACORDULUI-CADRU EUROPEAN PRIVIND TELEMUNCA ÎN LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ /CONVENȚIILE COLECTIVE DIN STATELE MEMBRE UE ⁶

1. Definiția telemuncii

Art.2 din Acordul-cadru european privind telemunca definește telemunca drept "forma de organizare sau/și de desfășurare a muncii ce utilizează tehnologia informației în cadrul unui contract sau relații de muncă, în care munca, ce s-ar putea desfășura, în egală măsură, în localurile angajatorului, este efectuată, în mod regulat, în afara acestora".

În *Belgia, Finlanda, Germania, Grecia, Italia, Spania și Marea Britanie*, definiția din Acordul-cadru european a fost preluată în ghidurile/liniile directoare/ acordurile colective la nivel național referitoare la telemuncă.

Alte state au formulat (în diferite măsuri) definiții proprii:

- în *Franța, Polonia și Slovenia*, prevederile Codului muncii referitoare la telemuncă se aseamănă cu definiția din Acordul-cadru european;
- în *Slovacia*, telemunca este reglementată drept muncă „la domiciliu sau în orice alt loc convenit și care utilizează tehnologia informației”;
- în *Cehia și Ungaria*, prevederile Codului muncii referitoare la telemuncă se referă la angajații care nu își desfășoară activitatea în localurile angajatorului, fără a se menționa însă, folosirea tehnologiilor informației și comunicației;
- în *Lituania*, se consideră că prevederile generale referitoare la munca la domiciliu acoperă și aspectele legate de telemuncă.

2. Implementarea Acordului-cadru prin legislație națională

▪ *Cehia, Franța, Polonia, Portugalia, Slovacia, Slovenia și Ungaria* au optat pentru implementarea Acordului-cadru european prin intermediul legislației (grupa I de țări). În consecință, reglementările privind telemunca au forță legală obligatorie.

Această formă de implementare asigură o aplicare unitară a principiilor majore ale Acordului-cadru, putând să prevadă, de asemenea, utilizarea telemuncii pe o scară mai largă.

Situația a fost apreciată drept neașteptată întrucât, pe această cale, legislația europeană moderată – „*soft law*”⁷ - a fost transpusă în legislația națională prin „*hard law*”.⁸

▪ În *Polonia*, amendarea Codului muncii a fost precedată de încheierea unui Acord colectiv la nivel național. După consultări cu Comisia tripartită pentru probleme socio-

⁶ Acest capitol are la bază date cuprinse în Raportul « Telemunca în Uniunea Europeană », publicat, în anul 2010, de Fundația europeană pentru îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă (Eurofound) https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf

⁷ Termenul de « *soft law* » se referă la instrumente cvasi-legale ce nu au forță legală obligatorie sau a căror forță obligatorie este într-un anumit fel « mai redusă » decât forța obligatorie a legislației tradiționale.

⁸ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Telework in the European Union*, p.10

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf

economice, Guvernul a propus transpunerea prevederilor Acordului colectiv privind telemunca într-un nou capitol al Codului muncii.

În *Ungaria*, consultările cu partenerii sociali au fost conduse de Consiliul național tripartit de reconciliere a intereselor înainte ca proiectul de lege să fie prezentat Parlamentului (potrivit procedurii obișnuite de pregătire a legislației muncii).

În *Cehia*, partenerii sociali care au supus dezbaterii Acordul-cadru european au ajuns la consens în ce privește implementarea acestuia prin intermediul legislației.

În *Slovacia*, înainte de a fi transpus prin lege, Acordul a fost dezbătut în cadrul Consiliului tripartit economic și social.

▪ În *Polonia*, *Portugalia* și *Slovacia*, conținutul legilor adoptate este apropiat de cel al prevederilor și principiilor majore convenite la nivel european prin Acordul-cadru. Totuși, baza legală instituită în *Cehia*, *Ungaria* și *Slovenia* este mai puțin cuprinzătoare. În *Ungaria*, de exemplu, principiile reversibilității și al caracterului voluntar ale telemuncii nu sunt abordate pe deplin. În *Cehia* și *Slovenia*, deși se garantează un tratament egal tuturor angajaților care lucrează în afara localurilor angajatorului, nu sunt suficient reglementate folosirea tehnologiilor informației și comunicării și particularitățile aferente, precum și posibilele riscuri legate de acest tip de activitate.⁹

3. Implementarea Acordului-cadru prin acorduri colective

Din cea de-a doua grupă de țări, fac parte numeroase state în care implementarea principiilor Acordului-cadru european s-a realizat prin încheierea de acorduri colective (bipartite/tripartite).

În *Austria*, *Belgia*, *Danemarca*, *Germania*, *Grecia*, *Franța*, *Italia*, *Luxemburg* și *Spania*, în funcție de sfera de acțiune și de natura obligatorie a negocierii colective, acordurile colective se diferențiază în acorduri naționale, sectoriale sau la nivel de companie.

În *Belgia*, *Franța* și *Luxemburg*, prin decret regal, ministerial și, respectiv, al Marelui Duce, acordurile intersectoriale au fost extinse la toate domeniile, ceea ce a condus la acoperirea tuturor domeniilor, companiilor și forței de muncă naționale.

În *Austria*, *Danemarca*, *Germania*, *Grecia*, *Italia* și *Spania*, pentru implementarea Acordului-cadru european, au fost încheiate acorduri colective sectoriale. Din cauza limitelor câmpului de aplicare, acestea nu acoperă întreaga forță de muncă, fiind considerate, comparativ cu acordurile colective extinse la toți lucrătorii, drept o formă «mai moderată» de implementare.

În ce privește nivelul de negociere a reglementărilor privind telemunca – național, sectorial sau de companie – acordurile colective naționale și intersectoriale par să domine.

- În *Belgia*, *Danemarca*, *Franța*, *Grecia*, *Italia*, *Luxemburg* și *Spania*, acordurile colective au fost încheiate la nivel național; după cum s-a menționat, în *Belgia*, *Franța* și *Luxemburg* aplicabilitatea acordurilor s-a extins la toți angajații.

- În *Austria*, acordurile colective sectoriale au constituit principala cale de reglementare a telemuncii, deși multe dintre acestea erau anterioare încheierii Acordului-cadru european.

⁹ Ibidem, p.11

- În *Danemarca, Italia și Spania*, prevederile Acordului-cadru european au fost implementate prin acorduri colective sectoriale care au completat prevederile acordurilor naționale privind telemunca: în *Danemarca*, acorduri colective în industrie, comerț de amănuntul și servicii și în sectorul public (trei); în *Spania*, acorduri colective în industria chimică și al presei cotidiene (două); în *Italia*, mai multe acorduri sectoriale – în domeniul comerțului cu amănuntul, al textilelor, al serviciilor medicale private și al telecomunicațiilor – au inclus prevederi referitoare la telemuncă.

În ce privește acordurile privind telemunca la nivel de companie, acestea se bucură de o importanță deosebită în *Germania*, unde constituie instrumentul tipic de reglementare a condițiilor de muncă pentru telelucrători. Și în *Spania* există acorduri la nivel de companie referitoare la telemuncă.

4. Implementarea prin mecanisme «soft law»

Din cea de-a treia grupă de țări fac parte *Finlanda, Irlanda, Letonia, Olanda, Suedia și Marea Britanie*. În aceste țări, aplicarea Acordului-cadru european s-a realizat prin acorduri voluntare, coduri de conduită sau ghiduri/linii directoare. Scopul instituirii acestor instrumente – care nu au caracter obligatoriu și voluntar – a fost cel de a furniza, în lumina reglementărilor naționale specifice în domeniul relațiilor de muncă, informații privind telemunca care să faciliteze aplicarea prevederilor Acordului-cadru european.

În *Olanda și Suedia*, instrumentele naționale de “soft law” au fost completate, în anumite domenii, de acorduri/contracte colective obligatorii la nivel sectorial.

Pentru implementarea Acordului-cadru european, *Irlanda, Letonia, Olanda, Suedia și Marea Britanie* au elaborat recomandări, coduri de practică sau ghiduri.

- În *Olanda*, Fundația bipartită a muncii a emis o recomandare privind acordul de telemuncă, pentru sprijinirea negocierilor contractelor colective la nivel sectorial și de companie¹⁰.

- În *Letonia*, principiile Acordului-cadru european au fost implementate printr-un acord tripartit care conține linii directoare (fără caracter obligatoriu) privind introducerea telemuncii.

- În *Suedia*, partenerii sociali și-au exprimat acordul pentru linii directoare comune având ca scop implementarea Acordului-cadru european.

- În *Irlanda și Marea Britanie*, Guvernul și partenerii sociali au fost de acord cu elaborarea, la nivelul companiilor, a unor coduri și ghiduri practice referitoare la telemuncă. Astfel, în *Marea Britanie*, în anul 2003, Confederația din industria britanică, Congresul sindicatelor și Filiala din Marea Britanie a Centrului european al angajaților și întreprinderilor din serviciul public și-au exprimat acordul asupra unui ghid privind telemunca. Însă, statutul juridic exact al acestui document a făcut subiectul unor interpretări diferite: în timp ce blocurile sindicale au considerat ghidul privind telemunca drept un acord, directorul general al Confederației din industria britanică a descris textul ca având un caracter «voluntar, neobligatoriu». În *Irlanda*, Codul practic, publicat în anul 2000, a fost actualizat de Guvern în lumina prevederilor din Acordul-cadru european. Numeroase sindicate irlandeze au elaborat, în mod unilateral, linii directoare fondate pe Acordul-cadru european, care au fost utilizate în negocierea, cu angajatorii, a contractelor de telemuncă.

- *Finlanda* a optat pentru un acord voluntar la nivel național privind telemunca.

¹⁰ Demn de menționat este faptul că, în Olanda, Guvernul a aprobat, în anul 2001, Acordul-cadru privind telemunca pentru funcționarii publici.

- În *Suedia*, liniile directoare naționale privind telemunca sunt implementate prin intermediul acordurilor colective sectoriale.

5. Natura voluntară a telemuncii

Natura voluntară a telemuncii semnifică faptul că angajații și angajatorul pot recurge la activități de telemuncă numai prin acord mutual. În consecință, nu se poate vorbi despre dreptul la telemuncă sau despre obligația de a desfășura activități de telemuncă.

Acordul-cadru european asigură, atât angajatului cât și angajatorului, posibilitatea de a întrerupe telemunca în orice moment, fără a se aduce atingere relațiilor și condițiilor de muncă. Pentru reglementarea anumitor aspecte, precum organizarea muncii și modalitățile de schimbare a locului de muncă din localurile angajatorului la locul de desfășurare a telemuncii și invers, este necesară încheierea unui acord negociat între părți.

Într-un fel sau altul, statele membre au prevăzut caracterul voluntar al telemuncii:

- în *Spania*, acordul încheiat la nivel național reiterează formularea din Acordul-cadru european referitoare la caracterul voluntar al telemuncii;

- în *Franța*, potrivit acordului național intersectorial, telemunca are la bază voința comună a angajatului și angajatorului; dacă telemunca nu a fost o condiție de recrutare, atunci aceasta trebuie inclusă în contractul de muncă/de angajare. Mai mult decât atât, angajații care au optat pentru telemuncă își pot anula decizia, în timp ce angajații recrutați ca telelucrători beneficiază de o clauză de inserție. În consecință, ambele categorii pot reveni sau se pot alătura forței de muncă din localurile angajatorului. În anul 2012, dispozițiile de reglementare a telemuncii din Codul muncii au prevăzut caracterul voluntar al acestui tip de activitate profesională (art.L 1222-9);

- în *Italia*, acordul colectiv pentru sectorul public reglementează implicarea voluntară în telemuncă ; se acordă prioritate persoanelor cu dizabilități, celor care au în îngrijire membri de familie și persoanelor care locuiesc la mare distanță de locul de muncă.

6. Tratament și drepturi colective egale

Acordul-cadru european garantează telelucrătorilor aceleași drepturi colective acordate lucrătorilor care lucrează în localurile angajatorului. De exemplu, telelucrătorii pot participa/candida la alegerile pentru consiliile/comitetele profesionale și sunt luați în considerare la calcularea pragurilor pentru organele colective de reprezentare.

În multe state membre, angajaților li se aplică același set de reguli, indiferent de situarea locului de muncă – la domiciliu sau în localurile companiei. Se consideră inutilă introducerea unor reglementări specifice pe această temă, întrucât aplicarea aceluiași cadru legal tuturor angajaților crează egalitate.

În *Olanda*, telelucrătorii sunt protejați de clauza de nediscriminare aplicabilă tuturor angajaților/lucrătorilor; în orice caz, telelucrătorii nu sunt protejați de o clauză specifică de nediscriminare ca urmare a specificității muncii desfășurate.

Pentru a preveni apariție unor diferențe de tratament, unele state au optat pentru adoptarea unor clauze speciale pentru telelucrători. *Belgia*, o țară cu o cadru de reglementare distinct pentru telemuncă, prevede o clauză de non-discriminare a telelucrătorului: de exemplu, obligă angajatorul să suporte costurile legate de telemuncă și echivalează orele de muncă ale telelucrătorilor cu cele ale lucrătorilor care își desfășoară activitatea în clădirile angajatorului.

7. Accesul la formarea profesională

În ce privește formarea profesională și cariera, partenerii sociali europeni semnatori ai Acordului-cadru european au fost de acord să asigure telelucrătorilor aceleași drepturi acordate salariaților care își desfășoară activitatea în localurile angajatorului. Mai mult decât atât, au fost luate în considerare nevoile speciale de formare a telelucrătorilor rezultate din potențiala stare de izolare determinată de forma de organizare a muncii.

În general, pentru eliminarea posibilității de marginalizare a telelucrătorilor, reglementările statelor membre prevăd aceleași drepturi cu ale celorlalți angajați în domeniul formării profesionale. În *Italia*, de exemplu, telelucrătorilor li se garantează aceleași oportunități de dezvoltare a carierei și de participare la activități specifice de formare organizațională și tehnică.

Întrucât angajații care lucrează în afara localurilor angajatorului pot fi afectați de lipsa contactului social (cu colegii lor), reglementările și acordurile colective din unele state abordează aceste aspecte în mod special:

- în *Portugalia*, problema izolării sociale a telelucrătorilor este reglementată de Codul muncii, care prevede obligația angajatorului de a promova contacte regulate între telelucrător, companie și alți lucrători;

- în *Germania*, unele acorduri de telemuncă prevăd participarea telelucrătorilor la reuniuni/întâlniri regulate organizate în localurile companiei;

- în *Luxemburg*, acordul național privind telemunica stipulează obligația angajatorilor de a stabili măsuri de prevenire a unei eventuale situații de izolare a telelucrătorilor;

- în *Spania* companiile pot asigura formarea profesională a telelucrătorilor prin intermediul internetului (formarea de clase virtuale), înlăturând astfel legătura greoaie dintre locul de muncă al telelucrătorului și locația în care se desfășoară training-ul.

8. Organizarea muncii și programul de lucru

Acordul-cadru european recunoaște aplicabilitatea legislației naționale generale referitoare la programul de lucru pentru telemuncă, declarând în același timp că "telelucrătorul gestionează organizarea programului său de muncă". De asemenea, prevede echivalența volumului de muncă și a standardelor de performanță ale telelucrătorilor cu cele ale angajaților care își desfășoară activitatea în localurile angajatorilor.

Aspectul referitor la programul de muncă a fost explicit prevăzut în aproape toate măsurile de implementare a Acordului-cadru. Majoritatea dintre acestea stipulează aplicabilitatea, pentru telelucrători, a legislației comune și a acordurilor colective care reglementează numărul maxim al orelor de muncă.

În unele state, sunt prevăzute reguli specifice și excepții referitoare la timpul de muncă. De exemplu, potrivit Codului muncii din *Cehia* și *Slovacia*, telelucrătorii nu au dreptul de a solicita bonusuri pentru compensarea orelor efectuate peste program, în timpul nopții, în week-end-uri sau în zilele de sărbători legale. În *Danemarca*, potrivit acordului colectiv din sectorul serviciilor financiare, telelucrătorii nu beneficiază de sume suplimentare dacă își organizează orele de lucru în afara orelor normale de lucru (prevăzute în acordul colectiv).

9. Asigurarea sănătății și a securității în muncă

Potrivit prevederilor Acordului-cadru european, angajatorul răspunde de asigurarea măsurilor de sănătate și de securitate la locul de muncă al telelucrătorului. În acest sens, angajatorul are obligația de a-l informa pe telelucrător asupra riscurilor legate de prestarea activităților de telemuncă, îndeosebi a celor legate de folosirea echipamentelor informatice. În același timp, telelucrătorul are obligația de a respecta/aplica corect măsurile de siguranță.

În ce privește monitorizarea condițiilor de sănătate și de securitate la locul de muncă, Acordul-cadru prevede dreptul angajatorului, reprezentanților angajatului sau autorităților competente de a avea acces la locul de muncă al telelucrătorului, cu consimțământul prealabil al acestuia în cazul în care locul de muncă este la domiciliul acestuia.

Principiul tratamentului egal, sub aspectul măsurilor de asigurare a sănătății și securității la locul de muncă, între telelucrători și angajații permanenți reprezintă o dimensiune importantă a contractelor de telemuncă. Linia generală este aceea ca țările să aplice telelucrătorilor, în totalitate, reglementările referitoare la asigurarea condițiilor de sănătate și securitate la locul de muncă, inclusiv țările în care Acordul-cadru european nu a fost încă oficial implementat.

- În *Letonia*, telelucrătorii intră sub incidența legislației naționale privind asigurarea sănătății și securității la locul de muncă.

- În *Slovenia*, potrivit legii, angajatorii au obligația de a notifica Inspectoratului muncii orice intenție de organizare a muncii la domiciliu. Inspectorul are obligația de a verifica locurile de muncă situate în afara localurilor angajatorului și dreptul de a interzice munca la domiciliu în cazul în care consideră că acestea prezintă un pericol sau pot afecta sănătatea lucrătorului.

Adesea, companiile private și-au elaborat proceduri proprii de asigurare a condițiilor de sănătate și securitate pentru telelucrători. De exemplu, compania petrolieră BP din *Portugalia* efectuează, înainte de începerea activităților de telemuncă, o verificare a viitorului loc de muncă, aspectele examinate incluzând spațiul, condițiile ergonomice și de siguranță, precum și cele legate de respectarea standardelor de sănătate și securitate.

10. Confidențialitatea și protecția datelor

Păstrarea discreției constituie o problemă importantă în cazul în care locul de muncă se află la domiciliul lucrătorului. Acordul-cadru european prevede obligația de discreție a angajatorului vis-a-vis de telelucrător. Astfel, pentru a avea acces la locul de

muncă al acestuia, angajatorul are obligația de a notifica în prealabil acest lucru și de a obține consimțământul telelucrătorului.

Dispozitivele de monitorizare (de orice fel) pot fi introduse la locul de muncă al telelucrătorului, numai după informarea și consultarea acestuia sau a reprezentanților săi, așa cum prevede Directiva 90/270/CEE privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare.

În ce privește protecția datelor, angajatorul răspunde de luarea măsurilor adecvate, precum și de informarea telelucrătorului cu toată legislația relevantă/politicile interne ale companiei (de exemplu, interdicția folosirii echipamentelor informatice/celorlalte echipamente în scopuri personale).

În *Italia*, preluând aceste dispoziții, acordul național interconfederal prevede garantarea confidențialității și utilizarea dispozitivelor de control (eventual instalate) numai în scopurile specificate.

În *Danemarca*, acordul încheiat între Asociația angajatorilor danezi din sectorul financiar și Uniunea serviciilor financiare prevede că accesul în casa angajatului poate fi permis, cu acceptul telelucrătorului, numai pentru monitorizarea condițiilor de securitate și de sănătate.

Potrivit Codului muncii din *Polonia*, angajatorul are dreptul general de a controla activitatea telelucrătorului, iar telelucrătorii au dreptul la confidențialitate în ce privește viața privată. Verificările și reparațiile echipamentelor IT sunt preconditionate de consimțământul telelucrătorului.

IV. REGLEMENTĂRI PRIVIND TELEMUNCA IN STATE MEMBRE UE

AUSTRIA¹¹

▪ Implementarea Acordului-cadru european privind telemunca a fost realizată, de către partenerii sociali, prin includerea prevederilor acestuia în majoritatea acordurilor colective sectoriale și industriale; în general, dispozițiile acestor acorduri sunt mai cuprinzătoare față de cele ale Acordului-cadru.

În ce privește telemunca în sectorul public, un amendament din 2004 la Legea din 1979 privind funcționarii publici de carieră și un amendament din același an la Legea din 1948 privind funcționarii publici contractuali prevăd posibilitatea funcționarilor publici de a-și desfășura munca sau o parte din aceasta, în anumite condiții, în afara localurilor angajatorului, ca telelucrători.

▪ Telemunca nu face obiectul de reglementare al unei/unor legi. În opinia generală, Codul muncii, și îndeosebi Legea privind protecția angajaților sunt în general aplicabile telelucrătorilor, dat fiind faptul că aceștia sunt legal angajați în condițiile prevăzute de Codul muncii.

¹¹ Eurofound, Telework in Austria

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/telework-in-austria>

Numeroase acorduri colective, încheiate aproape exclusiv la nivel sectorial sau industrial au adoptat unele prevederi privind telemunca.

▪ *Acordurile colective.* Primul acord colectiv care a introdus o clauză privind telemunca a fost încheiat în aprilie 1997, între reprezentanții Camerei Federale pentru Economie din Austria și fosta Uniune a Salariaților Angajați; acesta era aplicabil angajaților din industria petrolului și gazelor. Potrivit prevederilor acordului, toți angajații care executau activități de telemuncă erau pe deplin acoperiți de Legea privind protecția angajaților și toate cheltuielilor ocazionate de dislocarea locului de muncă erau suportate de către de angajator. Telemunca trebuia să aibă la bază acordul voluntar încheiat între angajator și angajat, acord care a devenit parte a contractului de muncă individual.

Ulterior, majoritatea acordurilor colective au adoptat - cel puțin - aceste prevederi referitoare la telemuncă. Cea mai mare parte a acordurilor colective stipulau obligația formei scrise a acordului voluntar al părților, precum și obligativitatea unor dispoziții detaliate referitoare la locul de muncă, la programul de muncă, echipamente, cheltuieli, indemnizații, responsabilități, contactul dintre telelucrător și angajator, programul de muncă al telelucrătorului.

▪ *Forța de muncă și condițiile de muncă.* În principiu, regimul telelucrătorilor este guvernat de aceleași prevederi legale aplicabile angajaților care își desfășoară activitatea în localurilor angajatorului: Legea privind salariații bugetari, Legea privind programul de muncă, Legea privind perioadele de odihnă și Legea privind nediscriminarea între bărbați și femei.

Totuși, în afara de prevederile din Legea din 1979 privind funcționarii publici de carieră și din Legea din 1948 privind funcționarii publici contractuali care stipulează posibilitatea angajaților publici de a exercita telemuncă, nu există o legislație specifică pentru telelucrători.

În ce privește protecția datelor, dreptul la intimitatea locuinței, accesul la formarea profesională, drepturile legate de sănătatea și securitatea la locul de muncă, telelucrătorii sunt supuși acelorași reglementări ca și angajații care își desfășoară activitatea în localurile angajatorului.

În ce privește protecția datelor, angajatorul are obligația de a prezenta telelucrătorului toate regulile relevante ale companiei, precum și pe cele referitoare la interdicția utilizării în interes personal a echipamentelor și dispozitivelor furnizate de companie. În ce privește dreptul la intimitatea locuinței - pentru telelucrătorii care își desfășoară activitatea la domiciliu -, potrivit art.8 din Convenția europeană a drepturilor omului, inspectoratul de muncă are dreptul de a monitoriza condițiile de muncă de la locuința personală a telelucrătorului numai cu consimțământul prealabil al acestuia, exprimat în mod explicit.

Întrucât Codul muncii este în general aplicabil și telelucrătorilor, aceștia beneficiază de aceleași drepturi colective ca și angajații care lucrează în localurile angajatorului. De exemplu telelucrătorii au dreptul de a vota la alegerile pentru consiliile profesionale și de a candida la aceste alegeri.

BELGIA

▪ Bază legală

- Legea din 3 iulie 1978 privind contractele de muncă¹²
- Legea din 6 decembrie 2006 privind diverse dispoziții¹³
- Convenția colectivă de muncă nr.85 din 9 noiembrie 2005, încheiată în cadrul Consiliului național al muncii, referitoare la telemuncă¹⁴
- Decretul regal din 13 iunie 2006 privind obligativitatea Convenției colective de muncă nr.85 din 9 noiembrie 2005, încheiată în cadrul Consiliului național al muncii, referitoare la telemuncă¹⁵

Legea din 3 iulie 1978 privind contractele muncă reglementează munca la domiciliu sub aspectul protecției sociale în materia duratei muncii, a salariului forfetar în caz de suspendare, a răspunderii și termenului de preaviz.

Legea din 6 decembrie 1996 privind diverse dispoziții a introdus contractul de muncă la domiciliu în câmpul de aplicare al Legii din 3 iulie 1978 privind contractele de muncă. Astfel, s-a creat un regim de egalitate între lucrătorii cu munca la domiciliu și ceilalți lucrători, ținându-se cont, în același timp, de particularitățile legate de faptul că lucrătorii cu munca la domiciliu nu își desfășoară activitatea profesională în localurile întreprinderii.

Dispozițiile speciale din Titlul VI al Legii din 3 iulie 1978, aplicabile lucrătorilor cu munca la domiciliu (art.119.1-119-12), se aplică și telelucrătorilor la domiciliu, respectiv lucrătorilor care utilizează tehnologia informației în cadrul unui contract de muncă la domiciliu.

Implementarea Acordului-cadru european privind telemunca (din 2002) s-a realizat prin Convenția colectivă de muncă nr.85 privind telemunca, încheiată la 9 noiembrie 2005, în cadrul Consiliului național al muncii. În Convenție, partenerii sociali au convenit asupra ansamblului modalităților specifice de realizare a telemuncii la domiciliu.

Legea din 20 iulie 2006 privind diverse dispoziții prevede că articolele 119.6-119.12 din Legea din 3 iulie 1978 nu se aplică telelucrătorilor care intră în câmpul de aplicare a Convenției colective de muncă nr.85/2005.

▪ Definiția contractului de muncă la domiciliu/contractului de telemuncă

¹² Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1978070301&table_name=loi

¹³ Loi portant des dispositions diverses

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2006122732

¹⁴ Convention collective de travail no.85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail

www.emploi.belgique.be/DownloadAsset.aspx?id=5014

¹⁵ Arrêté royal du 13 juin 2006 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant le télétravail

[http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/arch_a1.pl?=&sql=\(text+contains+\(%27%27\)\)&language=fr&rech=1&tri=dd+AS+RANK&numero=1&table_name=wet&F=&cn=2006061343&caller=archive&fromtab=loi&la=F&ver_arch=001](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/arch_a1.pl?=&sql=(text+contains+(%27%27))&language=fr&rech=1&tri=dd+AS+RANK&numero=1&table_name=wet&F=&cn=2006061343&caller=archive&fromtab=loi&la=F&ver_arch=001)

Munca la domiciliu, definită de Legea din 3 iulie 1978 privind contractele de muncă, este munca prestată, sub autoritatea angajatorului și contra unei remunerații, la domiciliul lucrătorului sau în orice alt loc ales de acesta, fără ca lucrătorul să se afle sub supravegherea sau controlul direct al angajatorului. (art.119.1)

Fiind un contract de muncă, contractul de muncă la domiciliu este supus dispozițiilor referitoare la aceste contracte, cu excepția cazului în care există o dispoziție specifică contractului de muncă la domiciliu.

Contractul de muncă la domiciliu se distinge de alte contracte de muncă prin două elemente: pe de o parte, munca este prestată de lucrător la domiciliul său/în orice alt loc ales de acesta, și, pe de altă parte, munca este efectuată fără ca lucrătorul să se afle sub supravegherea/controlul direct al angajatorului.

Telemunca este definită ca forma de organizare și/sau de efectuare a muncii, utilizând tehnologii ale informației, în cadrul unui contract de muncă, în care o muncă, realizabilă în localurile angajatorului, este efectuată în afara acestor localuri într-o manieră regulată și neocazională (Convenția colectivă de muncă nr.85/2005 privind telemunca, art.2).

Pe de o parte, telemunca constituie modalitatea prin care întreprinderile și instituțiile procedează la modernizarea organizării muncii și, pe de altă parte, modalitatea utilizată de lucrători pentru concilierea vieții profesionale cu viața socială.

▪ *Dispoziții aplicabile lucrătorilor la domiciliu/telelucrătorilor la domiciliu din sectorul public, cu excepția telelucrătorilor la domiciliu din sectorul privat*

Potrivit dispozițiilor Legii din 20 iulie 2006, lucrătorii cu munca la domiciliu, inclusiv telelucrătorii la domiciliu din sectorul public, sunt supuși articolelor 119.3 și următoarele din Legea din 3 iulie 1978, iar telelucrătorii cu munca la domiciliu din sectorul privat sunt supuși prevederilor Convenției colective de muncă nr.85/2005.

Convenția colectivă de muncă nr.85/2005 nu se aplică așa-zișilor telelucrători mobili sau telelucrătorilor a căror mobilitate face parte integrantă din modalitățile de executare a contractului de muncă și nici muncii efectuate într-un birou satelit al angajatorului/local descentralizat al angajatorului sau pus la dispoziția lucrătorului de către angajator.¹⁶ (Convenția colectivă de muncă nr.85, art.2 și 3).

Mențiuni obligatorii în contractul de muncă la domiciliu. În mod obligatoriu, contractul de muncă la domiciliu se încheie, în scris, cel mai târziu în momentul începerii executării contractului. Documentul trebuie să conțină următoarele mențiuni:

- identitatea angajatorului (numele, prenumele și reședința principală sau motivul social și sediul social și, după caz, denumirea sub care angajatorul se adresează publicului);
- identitatea angajatului (numele, prenumele și reședința principală);
- remunerația convenită sau, în cazul în care aceasta nu poate fi determinată, modul și baza de calcul a remunerației;
- rambursarea cheltuielilor inerente muncii la domiciliu;

¹⁶ Exemple în acest sens : reprezentanții comerciali, delegații comerciali, delegații medicali, tehnicienii care fac intervenții la clienții angajatorului, infirmierele la domiciliu.

- locul sau locurile ales/alese de lucrător pentru prestarea muncii ;
- descrierea succintă a prestației convenite;
- regimul de muncă (program total sau program parțial) și/sau orarul convenit și/sau volumul minimal convenit de prestații ;
- comisia paritară competentă.

În cazul în care nu s-a prevăzut (cu excepția prevederii referitoare la cheltuieli) și, *a fortiori*, nu s-a redactat nici un document, lucrătorul la domiciliu poate încheia contractul de muncă fără preaviz și fără plată.

Cheltuieli rambursabile. Prestarea la domiciliu a activităților profesionale implică suportarea, de către lucrător, a anumitor cheltuieli care, în mod normal, ar fi suportate de către angajator. Este vorba, îndeosebi, de cheltuielile legate de ocuparea unei părți din locuință pentru desfășurarea activităților profesionale (încălzire, electricitate, telefon etc.).

În principiu, contractul de muncă trebuie să stipuleze suma cheltuielilor de întreținere (suportate de angajator), la care se adaugă la remunerația lucrătorului. În lipsa unei astfel de clauze în contract/convenția colectivă de muncă, valoarea acestor cheltuieli se stabilește la 10% din remunerația brută, cu excepția cazului în care, pe baza documentelor justificative, se dovedește că valoarea acestora este mai mare de 10%.

Munca partajată între domiciliu și întreprindere. În cazul în care lucrătorul, în baza contractului de muncă care îl leagă de același angajator, muncește parțial la domiciliu și parțial în întreprindere, acesta este supus regulilor specifice contractului de muncă la domiciliu atunci când lucrează la domiciliu și regulilor generale ale contractului de muncă pentru prestațiile efectuate în cadrul întreprinderii.

Remunerația în caz de boală sau de accident. Ca orice alt lucrător, lucrătorul cu muncă la domiciliu are dreptul la o remunerație garantată¹⁷ în caz de boală/accident, cu condiția de a face cunoscută angajatorului situația de incapacitate de muncă și de a-i trimite acestuia, în următoarele două zile lucrătoare, un certificat medical doveditor al incapacității.

Pentru remunerația garantată lucrătorilor la domiciliu, se face distincție între lucrătorul la domiciliu plătit cu o sumă forfetară și cel care nu este plătit potrivit sistemului forfetar.

Lucrătorul la domiciliu plătit potrivit sistemului forfetar este cel care, la sfârșitul fiecărei perioade de plată, primește remunerație convenită. Remunerația garantată se calculează ca și remunerația garantată pentru ceilalți lucrători.

Lucrătorul la domiciliu care nu este plătit potrivit sistemului forfetar este cel care este plătit pe bucată/piesă, pe sarcină, prin gratificație sau comision. În acest caz, nu este posibilă determinarea, în avans, a remunerației, întrucât, în principiu, remunerația nu este identică la fiecare perioadă de plată.

Particularități în materia suspendării contractului. Telemucătorul la domiciliu plătit forfetar, apt de muncă, care, dintr-un motiv independent de voința sa, nu poate începe

¹⁷ Remunerația garantată echivalează cu o remunerație forfetară calculată, conform legislației în materie, pentru zilele de sărbătoare.

sau continua munca (de exemplu, din cauza unei pene de curent) are dreptul la remunerație. Pentru lucrătorii cu munca la domiciliu nu există posibilitatea suspendării contractului din cauza unui accident tehnic sau a unor intemperii.

În sfârșit, în cazul preavizului, numai lucrătorul cu munca la domiciliu plătit forfetar poate absenta, cu menținerea remunerației, pentru a căuta un nou loc de muncă.

▪ **Dispoziții aplicabile telelucrătorilor din sectorul privat**

Telelucrătorii cu munca la domiciliu din sectorul privat sunt supuși prevederilor Convenției colective de muncă nr.85/2005.

În caz de muncă partajată, la domiciliu și la întreprindere, telelucrătorul cade sub incidența dispozițiilor specifice ale Convenției colective nr.85/2005 pentru munca la domiciliu și a normelor generale ale contractului de muncă, pentru prestațiile efectuate în cadrul întreprinderii.

Caracterul voluntar. Art.5 din Convenția nr.85/2005 enunță principiul autonomiei părților și insistă asupra caracterului voluntar al telemuncii. Telemunca nu poate fi impusă de nici una din părți și, în mod necesar, trebuie să facă obiectul unui acord între angajat și angajator.

Dacă telemunca nu face parte din descriptivul inițial al postului și dacă angajatorul formulează ulterior o ofertă de telemuncă, lucrătorul este liber să accepte sau să refuze această ofertă. De altfel, decizia de a trece la telemuncă este reversibilă prin acord individual și/sau colectiv.

Convenția scrisă. Telemunca trebuie să facă obiectul unei convenții încheiate, în scris, între angajator și lucrător, cel târziu în momentul în care telelucrătorul începe munca. În cazul unui contract de muncă aflat deja în derulare, acordul privind telemunca trebuie să facă obiectul unui act adițional la contractul de muncă.

Documentul scris trebuie să conțină cel puțin următoarele elemente/mențiuni :

- frecvența telemuncii și, eventual, zilele și orele în care telemunca este prestată și, dacă este cazul, zilele și/sau orele de prezență în întreprindere ;
- momentele și perioadele în care lucrătorul trebuie contactat, precum și modalitățile de contactare ;
- modalitățile de suportare a cheltuielilor/costurilor legate de echipamentele necesare pentru telemuncă;
- situațiile în care telelucrătorul poate solicita sprijin sau asistență tehnică;
- modalitățile de reîntoarcere în localurile întreprinderii și, dacă este cazul, termenul de preaviz și/sau durata telemuncii și modalitatea de reînnoire a acesteia ;
- condițiile și modalitățile de reîntoarcere la muncă în localurile angajatorului prevăzute la art.5, alineatul 3 din Convenție și, în cazul reînnoirii telemuncii, termenul de anunțare și/sau durata telemuncii și modul de reînnoire a acesteia.

Condițiile de muncă. Telelucrătorul trebuie să beneficieze de condiții de muncă comparabile cu cele ale lucrătorilor care își desfășoară activitatea în localurile întreprinderii. Acestuia trebuie să i se facă cunoscute condițiile de muncă, vizate fiind, îndeosebi: descrierea muncii ce urmează a fi prestată; departamentul din întreprindere la care este arondat ; superiorul imediat ierarhic și alte persoane cărora li se poate adresa în cazul unor probleme/întrebări/neclarități.

În materie de formare profesională și de dezvoltare a carierei, telelucrătorul trebuie să beneficieze de aceleași drepturi, de aceeași politică de evaluare și de aceleași drepturi colective de care beneficiază ceilalți lucrători.

Organizarea activităților de telemuncă. Telelucrătorul își gestionează organizarea muncii potrivit programului de muncă aplicabil în întreprindere. Volumul de muncă trebuie să fie comparabil cu cel al lucrătorilor din întreprindere.

Angajatorul trebuie să stabilească măsuri corespunzătoare pentru a se evita situația de izolare a telelucrătorului.

Echipamente și avarii. Obligația de a furniza, instala și întreține echipamentele aferente telemuncii aparține angajatorului. Tot angajatorul este cel care suportă costul comunicațiilor și al conexiunilor legate de telemuncă.

În cazul în care telelucrătorul își utilizează propriul echipament, cheltuielile de instalare a programelor informatice, cele de funcționare, de amortizare și de întreținere sunt suportate de angajator.

Cheltuielile care revin angajatorului sunt calculate la începutul activității de telemuncă, proporțional cu conținutul prestațiilor sau potrivit unei chei de repartizare stabilită de părți.

Telelucrătorului trebuie să i se asigure un serviciu de asistență tehnică. În cazul avarierii echipamentelor sau în caz de forță majoră care îl împiedică pe telelucrător să-și execute sarcinile, angajatorul are obligația de a-i achita remunerația convenită.

De asemenea, pot fi prevăzute modalități specifice precum lucrări de înlocuire sau o revenire temporară în localurile întreprinderii.

Securitate și sănătate. Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința telelucrătorilor politica întreprinderii în domeniul sănătății și al securității la locul de muncă. Serviciile interne de prevenție pot efectua controale la locul de muncă al telelucrătorilor, cu consimțământul prealabil al acestora (dacă este vorba despre domiciliul respectivelor persoane).

CEHIA

▪ *Bază legală* : Codul muncii

Codul muncii (revizuit) a extins sfera relațiilor de muncă și la angajații care își desfășoară activitatea în afara localurilor angajatorului.

Pentru telemuncă, au aplicabilitate, fără nici o restricție, dispozițiile Codului muncii. Astfel, art.317 din Codul muncii prevede că dispozițiile Codului muncii se aplică (cu mici modificări) și relațiilor de telemuncă. Totuși, dispozițiile acestuia nu fac referire – pentru telemuncă – la utilizarea tehnologiilor de informație și comunicație.

Telelucrătorilor nu li se aplică un tratament diferențiat în ce privește drepturile și protecția acordate, cu excepția limitărilor prevăzute la plata orelor suplimentare și a compensărilor pentru zilele libere legale sau a întreruperilor provocate de intemperii/probleme personale.¹⁸

¹⁸ În septembrie 2016, Guvernul a aprobat amendamentele la Codul muncii prezentate de Ministerul Muncii și al Afacerilor Sociale. Printre acestea se află și dispoziții referitoare la munca la domiciliu și la telemuncă.

CROAȚIA

▪ *Bază legală* : Codul muncii¹⁹

Art.17 din Codul muncii reglementează conținutul obligatoriu al contractului scris de telemuncă.

Astfel, pe lângă informațiile prevăzute la art.15 – Conținutul contractelor de muncă, în formă scrisă, sau al scrisorii de angajare²⁰ - din Codul muncii, contractul de muncă/scrisoarea de angajare pentru desfășurarea activităților profesionale la domiciliul lucrătorului sau în afara localurilor angajatorului trebuie să conțină informații suplimentare referitoare la:

- orele de lucru ;
- mașinile, uneltele și echipamentele necesare a căror procurare, instalare și întreținere cade în sarcina angajatorului;
- folosirea mașinilor, uneltelor și altor echipamente aparținând telelucrătorului și rambursarea costurilor legate de acestea;
- rambursarea altor costuri suportate de telelucrător în executarea activităților de telemuncă;
- metodele de formare și de perfecționare profesională prevăzute pentru telelucrători.

Remunerația telelucrătorului nu poate fi mai mică decât remunerația lucrătorului angajat în localurile angajatorului care are aceleași sarcini/sarcini similare.

De asemenea, angajatorul are obligația de a asigura condiții de muncă sigure, iar lucrătorul are obligația de a respecta măsurile stabilite pentru protecția sănătății și securității în muncă.

În sfârșit, volumul de muncă și programul de muncă prevăzute în contract nu trebuie să aducă atingere dreptului lucrătorului la perioadele de odihnă – zilnice, săptămânale și anuale.

Potrivit art.229 (4) – *Infracțiuni grave comise de angajatori* - din Codul muncii, încălcarea, de către angajatori, a dispozițiilor de angajare la un loc de muncă alternativ se pedepsește cu amendă cuprinsă între 61.000 și 100.000 kune croate (≈ 8.264 – 13.550

¹⁹ Labour Law

<http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2015/03/labour-act.pdf>

²⁰ Potrivit art.15, contractul scris de angajare sau scrisoarea de angajare trebuie să conțină informații privind :

- identitatea părților, domiciliul acestora și sediul înregistrat al întreprinderii ;
- locul de muncă ; dacă nu există un loc fix/loc principal de muncă, se specifică faptul că activitatea se desfășoară în diverse locuri ;
- denumirea, natura sau categoria activității pentru care este angajat lucrătorul sau o specificație/descriere scurtă a conținutului activității ;
- data începerii activității profesionale ;
- în cazul unui contract de muncă pe durată determinată, durata exactă a contractului ;
- durata concediului anual plătit la care are dreptul lucrătorul sau, în cazul în care nu sunt inserate prevederi de acest tip, procedurile de alocare și determinare a unui astfel de concediu anual ;
- salariul de bază, bonusurile și zilele stabilite pentru plata remunerației ;
- durata programului de muncă zilnic/săptămânal.

€). Pedeapsa se aplică angajatorului persoană juridică care a încheiat un contract de telemuncă pentru activități care nu pot face subiectul unui astfel de acord.

▪ *Prevederi relevante din Codul muncii*

« *Art17 – conținutul obligatoriu al contractului scris de telemuncă*

(1) Suplimentar informațiilor prevăzute la art.15, paragraful 1, sub-paragrafele 1-9 din prezenta lege, un contract scris/scrisoare de angajare în telemuncă ce urmează a fi executată la domiciliul lucrătorului sau în afara localurilor angajatorului, trebuie să conțină informații adiționale privind : 1) orele de muncă ; mașinile, instrumentele și echipamentul necesar pe care angajatorul are obligația de a le procura, instala și menține ; 3) folosirea mașinilor, uneltelor și altor echipamente ale lucrătorului și rambursarea costurilor legate de acestea ; 4) rambursarea altor costuri suportate de lucrător în desfășurarea activităților profesionale ; 5) metode privind formarea și perfecționarea profesională a lucrătorului.

(2) Prevederile art.15, paragraful 2 din prezenta lege se aplică în mod corespunzător contractului stipulate la paragraful (1) al acestui articol.

(3) Remunerația lucrătorului cu care angajatorul încheie contractul prevăzut la paragraful (1) al acestui articol nu poate fi mai mică decât remunerația lucrătorului care muncește în localurile angajatorului, având sarcini identice sau similare.

(4) Contractul prevăzut la paragraful (1) al acestui articol nu poate fi încheiat pentru activitățile prevăzute la art.64, paragraf (1) al prezentei legi sau pentru orice alte activități prevăzute de prezenta lege sau de orice alte legi și reglementări.

(5) Angajatorul are obligația de a asigura lucrătorului condiții de muncă sigure, iar lucrătorul are obligația de a respecta toate măsurile de protecție a sănătății și securității, în conformitate cu dispozițiile legale specifice.

(6) Prevederile prezentei legi referitoare la organizarea timpului de muncă, a orelor suplimentare, a reorganizării timpului de muncă, a muncii de noapte și a pauzelor se aplică și contractului prevăzut la paragraful (1) al acestui articol, dacă nu se prevede altfel de dispoziții specifice, de un acord colectiv, de un acord încheiat între consiliul de muncă și angajator sau de contractul de muncă.

(7) Volumul de muncă și perioadele de timp pentru activitățile profesionale executate în baza contractului prevăzut la paragraful (1) al acestui articol nu pot aduce atingere dreptului lucrătorului la perioadele de odihnă zilnice, săptămânale și anuale.

Art.229 – Infracțiuni foarte grave comise de angajatori

(1) O amendă cuprinsă între 61.000 și 100.000 kuna croate se aplică angajatorului persoană juridică pentru:

(...)

4) încheierea unui contract de telemuncă pentru activități ce nu pot face obiectul unui astfel de acord (art.17, paragraf 4) ;

(...) »

DANEMARCA

▪ Acordul-cadru european privind telemunca a fost implementat prin intermediul acordurilor colective obligatorii, încheiate la nivel confederal și sectorial.

Partenerii sociali de la aceste niveluri au optat, în grade diferite, pentru transpunerea Acordului-cadru în deja existentele acorduri colective privind telemunca și munca la domiciliu.

Uniunile de la nivel sectorial care au încheiat acorduri privind telemunca și munca la domiciliu includ Organizația Centrală a Angajaților din Industrie, Sindicatul Serviciilor Financiare, Asociația Organizațiilor Locale ale Angajaților din Sectorul Public.

La nivel confederal, Confederația Angajatorilor și Confederația Sindicatelor au încheiat un acord privind telemunca aplicabil angajaților care nu sunt acoperiți de acordul sectorial.

Acordurile adoptate la nivel confederal și sectorial acoperă numai angajații care sunt membri ai organismelor semnatare, cu excepția cazului în care nu se prevede altfel.

▪ Implementarea Acordului-cadru european privind telemunca prin intermediul acordurilor colective semnifică faptul că acordul poate fi pus în aplicare în mod legal și orice încălcare a clauzelor acestuia poate fi adusă în fața tribunalului național al muncii.

▪ *Restricții privind telemunca*

- Definițiile telemuncii incluse în acordurile colective ale Ministerului Finanțelor, Asociației Angajatorilor din Sectorul Financiar și omologilor acestora exclud munca mobilă din aria de acoperire a telemuncii (de exemplu, plasarea de produse de către comis-voiajori, munca desfășurată în diverse locații, precum și activitatea desfășurată în timpul călătoriilor de afaceri).

- O trăsătură comună a acordurilor colective, mai ales ale celor din sectorul public, precum și a acordurilor colective ale Ministerului Finanțelor și Asociației Angajatorilor din Sectorul Financiar, o reprezintă obligația telelucrătorilor de a munci un anumit număr de ore în localurile angajatorilor, având dreptul la rezervarea unui loc de muncă în localurile angajatorilor.

▪ *Angajarea și condițiile de muncă*

- În general, telelucrătorii respectă regulile și procedurile existente în ce privește salariul și condițiile de angajare prevăzute în acordurile colective ale partenerilor sociali. Cu toate acestea, pentru stabilirea programului de muncă, pot exista dispoziții specifice diverse.

- Unele acorduri colective prevăd dreptul telelucrătorilor de a reveni la locul de muncă avut anterior sau de a se transfera într-o poziție alternativă.

Acest drept nu este prevăzut în toate acordurile colective. Astfel în acordurile colective ale Organizației Centrale a Angajaților din Industrie sau ale Ministerului Finanțelor/Asociației Angajatorilor din Sectorul Financiar, acordarea acestui drept este lăsată la latitudinea angajatorului.

▪ *Caracterul nediscriminatoriu și voluntar al telemuncii*

- Diversele acorduri colective prevăd că telelucrătorii se bucură de aceleași drepturi garantate prin acordurile colective lucrătorilor similari care își desfășoară activitatea în localurile angajatorului.

- Atât pentru angajați, cât și pentru angajatori, telemunca este voluntară.

ESTONIA

▪ Telemunca nu este reglementată nici de lege și nici de acordurile colective. Telelucrătorii sunt supuși acelorași prevederi din legislația muncii ca și lucrătorii care își desfășoară activitatea în localurile angajatorului.

▪ În general, telemunca cade sub incidența dispozițiilor Legii privind contractele de muncă. Prevederi mai detaliate referitoare la telemuncă pot fi incluse în contractele individuale de muncă.

Telemunca este menționată numai în două legi:

*Legea privind contractele de muncă*²¹

“Art.6 – Notificarea angajatului asupra condițiilor de muncă în cazuri speciale

(...)

(4) Dacă angajatorul și angajatul au fost de acord ca angajatul să presteze activități profesionale care, în mod obișnuit, sunt prestate în întreprinderea angajatorului, în afara locului de prestare a muncii, inclusiv la domiciliul angajatului (telemuncă), angajatorul notifică angajatului, suplimentar celor prevăzute la art.5 al prezentei legi, că sarcinile se îndeplinesc prin telemuncă.”

*Legea privind funcția publică*²² (referitoare la oficialii statului și cei municipali)

« Art.67 – Organizarea activității autorității

(...)

(3) Posibilitatea unui program de lucru flexibil poate fi prevăzută în legile care guvernează timpul de muncă, fiind inclusă posibilitatea exercitării funcțiilor în afara locației biroului sau telemunca, în măsura în care interesele de serviciu permit acest lucru. »

▪ Implementarea aranjamentului de telemuncă se realizează strict prin voința angajatului și a angajatorului.

▪ Sub aspectul condițiilor de muncă, legea nu prevede diferențe între telelucrători și lucrătorii permanenți. Principiul tratamentului egal pentru telelucrători și angajații permanenți este o dimensiune importantă a oricărui aranjament privind telemunca : ambele categorii de lucrători au aceleași drepturi și obligații prevăzute de legislația muncii.

FINLANDA

▪ Acordul-cadru european privind telemunca a fost implementat prin intermediul unui acord încheiat între partenerii sociali, în mai 2005. Acordul a fost semnat de toate confederațiile de pe piața muncii – atât de cele din sectorul privat, cât și de cele din sectorul public. La acest acord, au fost anexate linii directoare referitoare la cele mai importante aspecte ale telemuncii, destinate facilitării negocierii acordurilor de telemuncă încheiate la nivel local.

Conținutul acordului. În acordul încheiat la 23 mai 2005, partenerii sociali:

- au recomandat ca, începând cu această dată, principiile Acordului-cadru european să fie aplicate în contractele de muncă individuale;

²¹ Employment Contracts Act

<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide>

²² Civil Service Act

<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509072014003/consolide>

- au subliniat importanța aplicării principiilor Acordului-cadru la stabilirea condițiilor de angajare și de muncă pentru toate categoriile de personal;
- au convenit asupra formei scrise a acordului individual de telemuncă;
- au statuat faptul că principiile Acordului-cadru privind telemunca trebuie să constituie fundamentul prevederilor din acordurile colective referitoare la telemuncă;
- au încurajat acordarea unei atenții deosebite, de către membrii asociațiilor, aspectelor legate de telemuncă în momentul negocierii acordurilor colective;
- au elaborat linii directoare referitoare la aspectele importante ce trebuie avute în vedere la elaborarea acordurilor privind telemunca, fundamentate pe principiile Acordului-cadru și ale legislației naționale în domeniul muncii.

FRANȚA

▪ Inițial, Acordul-cadru european privind telemunca a fost implementat în Franța la 19 iulie 2005, prin Acordul național interprofesional privind telemunca²³.

Acordul, semnat de principalele organizații ale angajatorilor și de sindicate, a fost extins, la 30 mai 2006, la toți angajatorii și angajații.

▪ În 2012, prevederile privind telemunca din Acordul național interprofesional din 2005 au fost integrate în Codul muncii, Cartea a II, Titlul II, Capitolul II, Secțiunea 4, art. L 1222-9 – 1222-11, de Legea nr.387/2012 privind simplificarea dreptului și reducerea procedurilor administrative (art.46)²⁴.

▪ Telemunca este definită ca «formă de organizare a muncii în care o muncă realizabilă și în localurile angajatorului este efectuată de un salariat în afara acestor localuri, într-o manieră regulată și voluntară, utilizând tehnologiile informației și comunicației, în cadrul unui contract de muncă sau al unui act adițional la acesta».

Salariatul își execută sarcinile prevăzute în contractul de muncă, dar nu în localurile întreprinderii, ci, de exemplu, la domiciliul său. Este necesar să se facă distincție între telemuncă și munca la domiciliu, aceasta din urmă fiind guvernată de alte dispoziții ale Codului muncii, respectiv articolele L 7412-1 și următoarele.

Telemunca operează prin voința comună a angajatorului și a salariatului. În consecință, angajatorul nu poate forța un salariat să devină telelucrător, iar salariatul care refuză o astfel de propunere a angajatorului nu este expus riscului de concediere, chiar dacă în contractul său de muncă este inclusă o clauză de mobilitate.

Punerea în practică a telemuncii presupune transparență și claritate, prin redactarea unui contract (în momentul angajării) sau a unui act adițional la contractul de muncă în care, în mod obligatoriu, trebuie să se prevadă o perioadă de probă în timpul căreia cele două părți pot pune capăt dispozitivului.

Telemunca poate fi totală sau parțială (de exemplu, 2 zile telemuncă și restul timpului de muncă în întreprindere).

²³ Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005
<https://www.anact.fr/file/3903/download?token=JhHuOV5I>

²⁴ Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025553296&categorieLien=id>

Telelucrătorul are același statut ca și salariatul care exercită același tip de activitate la un loc de muncă obișnuit. În baza acestui statut, telelucrătorul poate pretinde aceleași drepturi de protecție socială/formare profesională care sunt acordate omologilor săi din întreprindere. În caz de nerespectare a obligațiilor care îi revin, telelucrătorului i se pot aplica sancțiunile disciplinare prevăzute de angajator.

Pentru a permite exercitarea efectivă a telemuncii, costurile implicate de telemuncă (logistică, internet, telefon, reparația materialelor dacă este necesar etc.) se suportă de către angajator.

Contractul de muncă/actul adițional trebuie să precizeze condițiile de exercitare a activităților de telemuncă (locul de desfășurare a telemuncii, durata programului de lucru, zilele de telemuncă etc.).

Deși, în general, este liber să-și organizeze munca, telelucrătorul trebuie să respecte numărul de ore de muncă impus de angajator, aspect care poate face obiectul unui control din partea acestuia. În cazul efectuării de ore suplimentare, acestea trebuie remunerate.

- Pentru funcția publică, telemunca este guvernată de dispozițiile Decretului nr.151/2016 privind condițiile și modalitățile de punere în practică a telemuncii în funcția publică și magistratură²⁵.

Conform art.3 din acest Decret, telemunca este limitată la 3 zile pe săptămână, iar prezența la locul de muncă tradițional nu poate fi mai mică de două zile pe săptămână. La cererea funcționarilor a căror stare de sănătate justifică acest lucru și cu avizul medicului de medicină a muncii, salariatul poate fi scutit de îndeplinirea acestor condiții pe o perioadă de șase luni. Cu avizul medicului de medicină a muncii, scutirea poate fi reînnoită o singură dată.

- *Articole relevante din Codul Muncii*²⁶

« Art.L 1222-9

Fără a aduce atingere aplicării, după caz, a dispozițiilor prezentului Cod care protejează lucrătorii la domiciliu, telemunca desemnează orice formă de organizare a muncii în care o muncă realizabilă și în localurile angajatorului este efectuată de un salariat în afara acestor localuri, într-o manieră regulată și voluntară, utilizând tehnologiile informației și comunicației, în cadrul unui contract de muncă sau al unui act adițional la acesta.

Telelucrătorul este orice persoană salariată a întreprinderii care efectuează, fie de la angajare, fie ulterior, telemunca definită la primul alineat.

Refuzul de a accepta un post de telelucrător nu constituie motiv de reziliere a contractului de muncă.

²⁵ Décret n° 2016-151 du 11 février relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature
<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/2/11/RDFF1519812D/jo/texte>

²⁶ Code du travail

https://www.legifrance.gouv.fr/telecharger_pdf.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050

Contractul de muncă sau actul adițional la acesta precizează condițiile de trecere la telemuncă și condițiile de reîntoarcere la executarea contractului de muncă fără telemuncă.

În lipsa unui acord colectiv aplicabil, contractul de muncă sau actul adițional la acesta precizează modalitățile de control al timpului de muncă.

Art.L.1222-10

În afara obligațiilor de drept comun pe care le are față de salariații săi, în ce privește telelucrătorul, angajatorul are obligația de a:

1° suporta toate costurile care decurg direct din exercitarea telemuncii, îndeosebi costurile legate de materiale, logistică, abonamente, comunicații și dispozitive, precum și de întreținerea acestora;

2° informa salariatul cu orice restricție aplicabilă utilizării echipamentelor sau dispozitivelor informatice sau serviciilor de comunicație electronică și cu sancțiunile aplicabile în cazul nerespectării unor astfel de restricții;

3° acorda acestuia prioritate la ocuparea sau reocuparea unui post fără telemuncă, corespunzător calificărilor și competențelor sale profesionale și de a-i aduce la cunoștință disponibilitatea oricărui post de această natură;

4° organiza, în fiecare an, o discuție cu acesta care să se refere mai ales la condițiile de activitate ale salariatului și la volumul de muncă al acestuia ;

5° stabili, împreună cu acesta, orele în care îl poate contacta.

Art.L1222-11

În circumstanțe excepționale, îndeosebi cele legate de pericolul unei epidemii sau în caz de forță majoră, punerea în practică a telemuncii poate fi considerată ca o amenajare a locului de muncă necesară pentru a se permite continuitatea activității întreprinderii și a garanta protecția salariaților. Condițiile și modalitățile de aplicare ale prezentului articol se stabilesc prin decret al Consiliului de Stat. »

GERMANIA

- Telemunca nu este reglementată prin lege.

În consecință, nu există nici obligația legală a oferirii unei astfel de posibilități și nici dreptul legal de a exercita o astfel de activitate profesională.

Cu toate acestea, angajatorul și angajatul pot decide, de comun acord, executarea, de către lucrător, a activităților de telemuncă. Dacă în contractul de muncă nu este prevăzută nici o locație pentru telemuncă, angajatorul poate face uz de autoritatea sa pentru a stabili una.

Legea federală privind egalitatea de gen prevede – ca excepție specifică - dreptul la telemuncă pentru angajații din administrația publică federală, din tribunalele federale și din instituțiile administrației federale.

- Regimul locului de muncă situat la domiciliu cade sub incidența prevederilor legale referitoare la programul de muncă, precum și a dispozițiilor privind asigurarea sănătății și securității la locul de muncă. În contractul de muncă, angajatorul își poate

rezerva dreptul de a avea acces la domiciliul telelucrătorului pentru a verifica dacă sunt respectate condițiile privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, precum și condițiile de păstrare a confidențialității. Datorită dreptului fundamental la inviolabilitatea domiciliului, angajatorul nu are un drept general de acces.

GRECIA

- Acordul-cadru european privind telemunca a fost implementat prin intermediul Acordului colectiv național din anii 2006-2007.

- Articolul 5 din Legea nr.3846/2010 reglementează obligațiile angajatorilor de a asigura beneficii/informații telelucrătorilor și prevede instituirea unei perioade de probă de 3 luni pentru transformarea muncii normale în telemuncă.

- *Legea nr.3846/2010*

- *“Art.5*

- (1) În termen de 8 zile de la încheierea contractului de muncă, angajatorul are obligația de a comunica angajatului, în scris, toate informațiile referitoare la desfășurarea activităților de telemuncă, îndeosebi informațiile privind organizarea companiei, sarcinile ce trebuie îndeplinite, modul de calcul al salariului, modul de măsurare a orelor de muncă și compensarea costurilor aferente executării muncii.

- (2) În cazul în care munca obișnuită este transformată în telemuncă, trebuie să se prevadă o perioadă de probă de 3 luni, în timpul căreia, oricare din părți, printr-o notificare trimisă cu 15 zile înainte, poate încheia activitatea de telemuncă. Angajatul are dreptul de a se reîntoarce la muncă în același post ocupat anterior.

- (3) Angajatorul răspunde de procurarea și menținerea echipamentului necesar pentru telemuncă și de a achita costurile de comunicare. De asemenea, angajatorul asigură telelucrătorului sprijinul tehnic corespunzător.

- (4) În cel târziu de două luni de la încheierea contractului de muncă, angajatorul are obligația de a comunica telelucrătorului, în scris, numele persoanei și datele de contact ale reprezentanților angajaților din întreprindere. »

IRLANDA

- Legislația muncii nu reglementează în mod explicit telemunca/statutul telelucrătorilor.

- Dispozițiile legale aplicabile telemuncii sunt dispozițiile generale privind forța de muncă, incluse în legislația națională și europeană în materie.

Codul practic privind e-munca în Irlanda (publicat în anul 2000), avizat de Guvern, de Federația irlandeză a oamenilor de afaceri și a angajatorilor și de Congresul irlandez al sindicatelor, constituie un excelent cadru de referință pentru toate companiile care doresc să implementeze politici de telemuncă. În anul 2004, Codul a fost actualizat de Guvern, în lumina prevederilor Acordului-cadru european privind telemunca.

Numeroase sindicate irlandeze au elaborat, în mod unilateral, linii directoare fondate pe Acordul-cadru european, destinate negocierii contractelor de telemuncă.

▪ În general, dezvoltarea strategiilor de încurajare și stimulare a telemuncii constituie o componentă a activității organizațiilor non-guvernamentale și a altor organizații precum Consiliul național consultativ privind telemunca, Forumul de acțiune e-muncă, Compania de telecomunicații Eircom etc.

ITALIA ²⁷

▪ În iunie 2004, 21 de asociații de reprezentare a angajatorilor și principalele confederații sindicale (Confederația Generală Italiană a Muncii, Confederația Italiană a Sindicatelor Lucrătorilor și Uniunea Lucrătorilor Italiani) au semnat Acordul interconfederal național care a transpus Acordul-cadru european privind telemunca în legislația națională.

În Acordul național, partenerii sociali au preluat (aproape în întregime) prevederile Acordului-cadru european, îndeosebi cele referitoare la definiția telemuncii și la garanțiile acordate telelucrătorilor. La nivel sectorial, acordurile încheiate au inclus dispoziții cuprinse în Acordul național interconfederal, la care s-au adăugat clauze standard (rareori implementate de companiile italiene).²⁸

În consecință, definiția telemuncii din textul Acordului interconfederal este identică cu cea din Acordul-cadru European. Acordul interconfederal definește cadrul general de referință pentru reglementarea telemuncii, lăsând un spațiu amplu pentru negocierile colective (la nivel național și descentralizat) și individuale (deși acestea din urmă trebuie să respecte standardele minime de protecție stabilite de Acordul interconfederal).

▪ *Telemunca în sectorul privat.* Telemunca nu este reglementată prin legislație specifică, ci prin acorduri colective încheiate la nivel național (unele chiar anterior Acordului-cadru european) sau prin acorduri colective reînnoite care fac referire directă la Acordul național interconfederal. Exemple în acest sens sunt Acordurile naționale pentru lucrătorii din comerț; pentru lucrătorii din sectorul textile, îmbrăcăminte și modă; pentru angajații profesioniști; pentru angajații din structurile medicale private; pentru lucrătorii din telecomunicații; pentru lucrătorii din transportul public local; pentru lucrătorii din transportul aerian.

▪ *În sectorul public,* telemunca a fost reglementată de Legea nr.191/1998 și implementată de reglementările Decretului prezidențial nr.70/1999 privind telemunca în administrația publică. Legea reglementează aspecte precum salariul acordat telelucrătorilor, drepturile și condițiile de muncă ale acestora.

Potrivit Acordului-cadru de reglementare a telemuncii în sectorul public, semnat în anul 2000, de Agenția pentru reprezentarea administrațiilor publice în negocierile colective, de principalele confederații sindicale și de un anumit număr de sindicate independente, telemunca a fost inclusă în diverse acorduri de ramură.

²⁷ Eurofound, Diego Coletto, *Telework in Italy*

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/telework-in-italy>

²⁸ Prof. Michele Tiraboschi, Adapt-Deal, University of Modena and Reggio Emilia, *Telework in Italy: the legal framework and the reality*

<http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2016/02/TELELAVORO-tiraboschi.pdf>

▪ *Condițiile de muncă*

În sectorul privat, majoritatea acordurilor naționale sectoriale evidențiază caracterul voluntar al telemuncii, reversibilitatea acesteia (consacrată prin acord individual și/sau colectiv), precum și garantarea, pentru telelucrători, a drepturilor prevăzute de lege și de acordurile colective pentru lucrătorii care își desfășoară activitatea în localurile angajatorului.

O mare parte din aceste acorduri definesc cadrul general de referință pentru reglementarea telemuncii, urmând ca regulile specifice să fie stabilite prin negocierile purtate la nivel de companie au individual.

În sectorul public, Acordul-cadru încheiat în anul 2000 reglementează numeroase aspecte ale telemuncii : condițiile de muncă, sănătatea și securitatea la locul de muncă, drepturile și oportunitățile telelucrătorilor.

LETONIA

▪ Principiile Acordului-cadru european au fost implementate prin intermediul unui acord tripartit care conține linii directoare - fără caracter obligatoriu – referitoare la introducerea telemuncii.

▪ Dispozițiile legale din Codul muncii referitoare la contractul de muncă au aplicabilitate și pentru telelucrători.

LITUANIA

Bază legală

Codul muncii, adoptat la 14 septembrie 2016 și intrat în vigoare la 1 ianuarie 2017.

▪ Potrivit *art. 52* din Codul muncii, telemunca („munca la distanță”) este o formă de organizare a muncii potrivit căreia angajatul își exercită, total sau parțial, sarcinile încredințate, într-un alt loc decât cel situat în localul angajatorului, potrivit procedurii coordonate de acesta din urmă.

Telemunca are caracter voluntar, putând fi exercitată la solicitarea angajatului sau prin acordul mutual al angajatorului și angajatului. Contractul/acordul de telemuncă are formă scrisă.

Refuzul prestării acestei forme de muncă nu constituie motiv legal de încheiere a contractului de muncă sau de schimbare a condițiilor de muncă.

Angajatorul are obligația de a permite regimul de telemuncă, cel puțin pentru 1/5 din timpul total de muncă, femeilor însărcinate sau care alăptează, angajaților care au în îngrijire un copil în vârstă de până la 3 ani sau angajaților care îngrijesc singuri un copil în vârstă de până la 14 ani/un copil cu dizabilități în vârstă de până la 18 ani.

Angajatorul este cel care furnizează telelucrătorului echipamentele/dispozitivele adecvate și suportă cheltuielile legate de desfășurarea activităților de telemuncă/achiziționarea, de către telelucrător, a anumitor echipamente.

Programul de muncă al telelucrătorului se calculează în conformitate cu procedura stabilită de către angajator. Organizarea timpului de muncă este la latitudinea fiecărui telelucrător.

Periodic, și cel puțin o dată pe an, angajatorul are obligația de a informa consiliul profesional asupra desfășurării activităților de telemuncă din cadrul companiei, agenției sau organizației, indicând numărul telelucrătorilor, posturile deținute, salariile medii acordate în funcție de tipurile de profesii și de genul telelucrătorilor.

LUXEMBOURG

▪ Principiile Acordului-cadru european au fost transpuse prin Convenția colectivă privind regimul juridic al telemuncii, încheiată, la 21 februarie 2006, între cele mai importante sindicate și Uniunea companiilor din Luxemburg. Decretul Marelui-Duce din 13 octombrie 2006 a extins aplicabilitatea Convenției la toți angajații, instituind caracterul general al obligativității Convenției ; decretul se reînnoiește periodic²⁹.

▪ *Conținutul Convenției privind regimul juridic al telemuncii*

Definirea telemuncii. Formă particulară de organizare a muncii, telemunca se caracterizează prin reunirea cumulativă a următoarelor 3 componente: utilizarea tehnologiilor de informație și comunicație; efectuarea activității într-un alt loc decât localurile angajatorului, mai exact, la domiciliul salariatului; realizarea activității într-o manieră regulată și obișnuită.

Demersuri prealabile. Telemunca presupune încheierea unui acord prealabil între angajator și salariat referitor la această formă specială de prestare a muncii.

Recursul angajatorului la telemuncă trebuie să facă obiectul unei informări și consultări anterioare cu organul de reprezentare a salariaților ("delegația personalului").

Regimul telemuncii. Ales în mod liber și cu acordul comun al angajatorului și salariatului, regimul telemuncii poate fi stabilit în:

- descriptivul inițial al postului lucrătorului, ceea ce semnifică faptul că a fost negociat cu ocazia încheierii contractului de muncă al salariatului ;
- actul adițional scris la contractul de muncă, încheiat de comun acord între angajator și salariat.

Angajatorul nu are dreptul de a impune unui salariat să efectueze activități de telemuncă. În consecință, refuzul telemuncii de către lucrător nu poate fi considerat drept

²⁹ Règlement grand-ducal du 15 mars 2016 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au régime juridique du télétravail conclue entre l'Union des Entreprises Luxembourgeoises, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part
<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2016/03/15/n6/jo>

motiv de concediere și nici nu poate justifica recursul angajatorului la procedura de modificare substanțială a contractului de muncă.

Mențiuni obligatorii din contractul de muncă. Suplimentar mențiunilor obligatorii ale oricărui contract de muncă, contractul telelucrătorului trebuie să mai conțină: date privind locul de desfășurare a activităților de telemuncă ; descrierea exactă a funcțiilor, sarcinilor și eventualelor obiective de atins ; clasificarea telelucrătorului în cadrul convenției colective (eventual) aplicabile în întreprindere ; orele și zilele din săptămână în care telelucrătorul trebuie contactat de angajator ; departamentul din întreprindere din care acesta face parte ; responsabilul/responsabilii ierarhic/ierarhici ; persoanele de contact ; descrierea exactă a dispozitivului de muncă al telelucrătorului, pus la dispoziție și instalat de angajator la locul de prestare a telemuncii ; informațiile necesare referitoare la asigurările contractate de angajator pentru a compensa, dacă este cazul, dispariția sau deteriorarea materialului pus la dispoziție (în caz de incendiu, furt, etc.).

Perioada de adaptare. În cazul în care telemunca este introdusă prin încheierea unui act adițional la contractul de muncă preexistent, salariatul și angajatorul beneficiază de o perioadă de adaptare la noul regim de muncă. Perioada de adaptare are un dublu scop : pe de o parte, asigură salariatului o perioadă de timp în care să evalueze noul regim de muncă și, pe de altă parte, permite angajatorului să verifice dacă acest regim de muncă este adaptat funcțiilor încredințate salariatului.

În funcție de voința părților, perioada de adaptare variază între 3 și 12 luni.

În cazul în care, după expirarea perioadei de adaptare, părțile decid de comun acord să revină la formula « clasică » de muncă, salariatul trebuie informat imediat asupra : locului exact de muncă stabilit pentru reintegrarea în localurile angajatorului ; programului de lucru, care trebuie să fie similar cu cel al salariaților care exercită o funcție similară în întreprindere ; celorlalte condiții de muncă.

Dacă perioada de adaptare nu se încheie în condițiile prevăzute, reîntoarcerea la formula clasică de muncă poate avea loc *numai* prin acordul comun al părților.

Drepturile și obligațiile telelucrătorilor Aceștia beneficiază de aceleași drepturi și sunt supuși acelorași obligații ca și ceilalți salariați ai întreprinderii.

În mod deosebit, telelucrătorii beneficiază de următoarele *drepturi*: dreptul de a gestiona organizarea propriei munci, potrivit dispozițiilor din contractul de muncă/actul adițional; dreptul de a fi informat cu toate modificările situației angajatorului; dreptul de a fi informat cu viața curentă din întreprindere; dreptul de a menține contactul cu colegii de muncă; dreptul la informarea transmisă în cadrul întreprinderii de către « delegația personalului » ; dreptul la compensare în cazul pierderii unor avantaje specifice (de exemplu, bonurile de masă) ; dreptul la respectarea vieții private.

Telelucrătorii sunt supuși următoarelor *obligații* : obligația de a respecta regulile întreprinderii în materia protecției datelor și îndeosebi în materia folosirii internetului în timpul orelor de muncă ; obligația de a respecta normele de securitate și de sănătate la locul de muncă (îndeosebi în materia ecranelor de vizualizare) ; obligația de anunțare a angajatorului cu orice situație de avarie sau de funcționare defectuoasă a echipamentelor de lucru.

Telelucrătorii beneficiază de aceeași protecție socială de care beneficiază ceilalți salariați ai întreprinderii (îndeosebi în materia asigurării pentru accidente).

Obligațiile angajatorului : de a pune la dispoziția salariatului și de a întreține echipamentele necesare telemuncii, precum și de a se asigura de conformitatea instalațiilor electrice și a locurilor de muncă (dacă, în mod excepțional, telelucrătorul utilizează propriul său echipament, angajatorul trebuie să asigure adaptarea și întreținerea acestuia); de a suporta costurile implicate direct de această muncă, îndeosebi cele legate de comunicații; de a asigura telelucrătorului un serviciu corespunzător de asistență tehnică și de a suporta costurile legate de distrugerea sau deteriorarea echipamentelor și a datelor utilizate de telelucrător; de a aduce la cunoștința telelucrătorului orice restricție privind folosirea echipamentelor sau dispozitivelor informatice, precum și toate sancțiunile aplicabile în cazul nerespectării acestora; de a respecta viața privată a telelucrătorului; de a limita dispozitivele de supraveghere la nevoile de securitate și de sănătate ale salariatului, la nevoile de protecție a bunurilor întreprinderii, de control al procesului de producție, de control temporar al prestațiilor salariatului, în cazul în care această măsură este singura modalitate de a determina salariul exact; de a stabili cadrul adecvat pentru organizarea muncii potrivit unui orar flexibil.

▪ *Telemunca în funcția publică* este reglementată de Regulamentul Marelui Duce din 10 octombrie 2012 pentru stabilirea condițiilor generale referitoare la exercitarea telemuncii în funcția publică.³⁰

▪ *Câmpul de aplicare*

Cu anumite excepții, dispozițiile Regulamentului se aplică funcționarilor statului, precum și funcționarilor statului angajați cu contract pe durată nedeterminată (art.2).

Pentru a beneficia de această formă de organizare a muncii, funcționarul trebuie să aibă cel puțin 5 ani de vechime în muncă, fiind exceptați funcționarii cu dizabilități locomotorii, iar reședința privată a solicitantului care urmează să servească drept loc de muncă trebuie să se afle pe teritoriul Marelui Ducat al Luxemburgului (art.3).

▪ *Instituirea postului de telemuncă*

Numărul locurilor de telemuncă trebuie să reprezinte 15% din efectivul total al locurilor de muncă din cadrul administrației în cauză. La calcularea plafonului, nu sunt luate în calcul locurile de muncă rezervate funcționarilor cu dizabilități locomotorii (art.4).

Caracterul voluntar al telemuncii este prevăzut la art.5 din Regulament.

Funcționarii publici pot solicita, în scris, să-și exercite atribuțiile prin telemuncă. Cererea, corespunzător motivată, trebuie prezentată șefului administrației în cauză, cu cel puțin șase luni înainte de data solicitată pentru începerea telemuncii. Decizia de autorizare a telemuncii trebuie notificată funcționarului cel târziu cu trei luni înainte de data sus-menționată. În cazul respingerii solicitării, decizia de respingere trebuie motivată, funcționarul public în cauză având dreptul de a fi audiat pentru explicații (art.6).

³⁰ Règlement grand-ducal du 10 octobre 2012 déterminant les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail dans la fonction publique
<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2012/10/10/n2/jo>

Detaliile privind condițiile de organizare a telemuncii sunt prevăzute în documentul de autorizare emis de șeful administrației în cauză. Acesta conține, în mod obligatoriu, următoarele elemente: precizarea locului de desfășurare a telemuncii și configurația stației de lucru instalate; descrierea naturii și volumului sarcinilor telelucrătorului și, după caz, obiectivele ce urmează a fi atinse; eventuala existență a unui dispozitiv de supraveghere; reiterarea obligațiilor care revin telelucrătorului, îndeosebi în materia confidențialității și a respectării Cartei de folosire corespunzătoare de către utilizator a resurselor informatice ale statului; stabilirea programului de muncă și a datelor de contact; proporția alternanței între prezența la domiciliu și cea de la birou (art.7).

▪ *Organizarea și desfășurarea telemuncii*

Punerea în practică a telemuncii este subordonată participării la cursuri de formare care includ module privind organizarea muncii, amenajarea postului de muncă, utilizarea stației de lucru și protecția datelor. Durata formării se stabilește de șeful administrației în cauză (art.8).

Înainte de instalarea echipamentelor tehnice necesare telemuncii, șeful administrației în cauză trebuie să se asigure de conformitatea acestora. Administrația trebuie să asigure un serviciu de asistență tehnică și să suporte costurile directe legate de telemuncă și/sau de o eventuală distrugere/pierdere sau deteriorare a echipamentelor utilizate de telelucrător (art.10).

Are aplicabilitate legislația în vigoare în domeniul sănătății și al securității în muncă (art.11).

Funcționarul public trebuie să desfășoare o parte din activitatea profesională în localurile administrației, în alternanță cu cea de la domiciliu (telemunca).

Repartizarea sarcinilor, precum și orele de prezență ale funcționarului sunt stabilite în autorizația de telemuncă, cu condiția ca prezența în localurile administrației să reprezinte cel 20% din timpul de muncă normal lunar. De la această regulă, pot exista derogări pentru funcționarii cu dizabilități locomotorii (art.12).

▪ *Durata activității de telemuncă și încheierea acesteia*

Toate autorizațiile de telemuncă trebuie să prevadă o perioadă de probă de două luni. În această perioadă, telemunca poate lua sfârșit, din voința administrației sau a telelucrătorului. În acest caz, telelucrătorul se reîntoarce la vechiul loc de muncă (art.14).

Durata perioadei de telemuncă este de doi ani (perioada de probă inclusă). Autorizația de telemuncă poate fi reînnoită de șeful administrației, la cererea motivată a funcționarului, prin prelungire, pe perioade de câte doi ani.

Reîntoarcerea la formula de muncă anterioară în timpul perioadei de telemuncă aprobate se poate realiza *numai* pe cale consensuală între cele două părți. Cu toate acestea, șeful administrației poate rezilia autorizația de telemuncă în următoarele cazuri : interesele serviciului necesită acest lucru ; performanța telelucrătorului a scăzut semnificativ, situându-se sub nivelul obiectivelor prevăzute în autorizația de telemuncă ; neglijență dovedită în muncă (art.15).

MALTA

▪ Acordul-cadru european privind telemunca a fost implementat prin Ordonanța națională nr.312/2008 privind telemunca³¹ (legislație secundară).

Ordonanța a instituit cadrul legal de desfășurare a activităților de telemuncă atât în sectorul public, cât și în cel privat. Prevederile acestui text legal reglementează clauzele specifice ale acordului/contractului de telemuncă încheiat între angajat și angajator, precum și drepturile și obligațiile ambelor părți.

▪ Telemunca poate constitui o condiție de angajare pe baza unui contract de muncă sau poate fi convenită, prin acord, în cursul desfășurării relațiilor de muncă.

Forma scrisă a contractului/acordului. Orice contract/acord privind telemunca trebuie să aibă formă scrisă și să includă atât informațiile prevăzute de Reglementările privind informarea angajaților, cât și informațiile specifice telemuncii, așa cum sunt stipulate de Ordonanța națională nr.312/2008 privind telemunca.

În cazul în care telemunca reprezintă o condiție de angajare pe baza unui contract de muncă, condițiile de angajare nu pot fi mai puțin favorabile decât cele stabilite în Ordonanța menționată.

În cazul în care telemunca este convenită în cursul desfășurării relațiilor de muncă, angajatul are dreptul de a accepta sau de a refuza oferta făcută de angajator în acest sens. Refuzul nu constituie un motiv solid și suficient pentru concedierea angajatului în cauză și nici nu poate conduce la modificarea condițiilor de muncă ale acestuia. Pe de altă parte, însă, dacă angajatul își exprimă dorința de a opta pentru telemuncă, acceptarea sau respingerea unei astfel de solicitări rămâne la latitudinea angajatorului.

Trecerea la telemuncă. Trecerea la telemuncă nu afectează statutul profesional al angajatului și nici dreptul acestuia de a se reîntoarce la postul deținut anterior sau, în cazul în care acest lucru nu este posibil, la un post similar.

Drepturile telelucrătorilor. Telelucrătorii beneficiază de aceleași drepturi de participare la programele de formare profesională și de dezvoltare a carierei organizate de angajator, precum și de aceleași politici de evaluare de care beneficiază angajații care își desfășoară activitatea în localurile angajatorului

Organizarea muncii. În cazul în care acordul scris privind telemunca nu prevede altfel, angajatorul răspunde de procurarea, instalarea și întreținerea echipamentului necesar desfășurării activităților de telemuncă, precum și de asigurarea asistenței tehnice corespunzătoare. La rândul său, telelucrătorul are obligația de a îngriji echipamentul și de a proteja datele furnizate de angajator, fiindu-i interzisă colectarea sau distribuirea ilegală de materiale prin internet.

Confidențialitatea muncii. Angajatorul are obligația de a-l informa pe telelucrător cu prevederile Legii privind protecția datelor și de a întreprinde măsurile corespunzătoare, îndeosebi în ce privește softurile, pentru a asigura protecția datelor utilizate și procesate de telelucrător în procesul muncii.

Drepturile colective. Telelucrătorii beneficiază de aceleași drepturi colective acordate angajaților care își desfășoară activitatea în localurile angajatorului. Astfel, aceștia au dreptul de a participa sau de a candida la alegerile pentru organele reprezentative ale angajaților. De asemenea, în condițiile legii, telelucrătorii sunt luați în

³¹ Subsidiary legislation 452.104, Telework National Standard Order
<http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=11238&l=1>

considerare la calcularea pragurilor de reprezentare a angajaților, la stabilirea drepturilor de informare și consultare a acestora, precum și la stabilirea condițiilor de concediere colectivă.

MAREA BRITANIE

▪ În august 2003, partenerii sociali și Ministerul Industriei și Comerțului (în prezent Ministerul pentru Afaceri și Inovații), au publicat un ghid comun privind teleducul, care avea structura Acordului-cadru european privind teleducul.

Publicarea ghidului, destinat implementării teleducii la nivelul locurilor de muncă, a fost însoțită de campanii de informare susținute atât de sindicate, cât și de organizațiile angajatorilor.

▪ Fără a fi reglementată expres, teleducul intră în sfera de aplicare a Legii din 1996 privind drepturile de muncă și a Reglementărilor nr.1398/2014 privind muncă flexibilă. Legea din 1996 reglementează dreptul angajaților de a solicita muncă flexibilă (teleducă, program comprimat de lucru, program parțial de lucru etc.). Angajatorul nu are obligația legală de a aproba cererea făcută în acest sens de angajat, dar respingerea unei astfel de solicitări trebuie motivată.

▪ Potrivit art.80 F din Legea privind drepturile de muncă, angajatul care se califică în condițiile legii (vechimea acestuia în serviciul angajatorului trebuind să fie de cel puțin 26 de săptămâni) are dreptul de a solicita modificarea termenilor și condițiilor de muncă (muncă flexibilă) dacă aceasta se referă la : orele de muncă ; programul de muncă ; locul de muncă (situat la domiciliul personal sau în localul angajatorului) ; orice alt aspect al termenilor și condițiilor de muncă specificate, prin reglementări, de secretarul de stat.

Cererea de solicitare a muncii flexibile trebuie să fie făcută în scris și trebuie să menționeze dacă angajatul a mai adresat (anterior) angajatorului o astfel de solicitare.

Angajatorul trebuie să analizeze cererea în mod rezonabil și să răspundă în termen de 3 luni de la depunere/în termenul convenit între angajator și angajat.

Angajatorul poate respinge aprobarea cererii pentru unul sau mai multe din următoarele motive : apariția de costuri suplimentare ; efectul negativ asupra capacității de îndeplinire a cerințelor clientului ; incapacitatea de reorganizare a activității în cadrul personalului existent ; incapacitatea de recrutare de nou personal ; impactul negativ asupra calității muncii ; volumul insuficient de muncă existent în perioadele de muncă flexibilă propuse de angajat; modificări structurale planificate.

OLANDA

▪ *Acordul-cadru privind teleducul.* În iunie 2001, Guvernul a aprobat Acordul-cadru privind teleducul pentru funcționarii publici. Potrivit definiției prevăzută la art.1, teleducul constă în "activități ale unui anumit departament, desfășurate la domiciliul funcționarului public, prin utilizarea tehnologiilor de informație și de comunicație ».

Acordul-cadru reglementează cele mai importante aspecte referitoare la telemuncă. Astfel, contractul/acordul privind telemunca, încheiat între angajator și angajat, trebuie să includă clauze referitoare la:

- cerințele prevăzute de Legea privind condițiile de muncă³²; modalitatea de acces la locul de muncă al telelucrătorului; modul de asigurare a feedback-ului de către instituție; activitățile ce urmează a fi executate; facilitățile acordate telelucrătorilor; programul de lucru; zilele din săptămână dedicate telemuncii; motivele și modalitatea de încheiere a contractului/acordului; consecințele finalizării contractului asupra facilităților oferite pentru telemuncă; securitatea informațiilor și aspecte privind confidențialitatea (art.5);

- facilitățile acordate pentru telemuncă se referă și la procurarea, de către angajator, a computerului, telefonului, echipamentelor de birou, precum și la compensarea costurilor legate de folosirea unei camere din locuința privată (art.6.h).³³

- *Legea privind munca flexibilă*, intrată în vigoare la 1 ianuarie 2016, completează Legea privind modificarea orelor de muncă. În Legea de completare orice referire la orele de muncă include și locul de muncă.

Potrivit acestei legi, angajații care au lucrat o perioadă de minimum 26 de săptămâni pot solicita angajatorului modificarea numărului de ore de muncă, locul de muncă și/sau programul de lucru.

- Cererea poate fi făcută numai de salariații unui angajator care are peste 10 salariați. Micii antreprenori pot recurge la un aranjament referitor la dreptul angajaților de a solicita o astfel de modificare.

- *Modificarea orelor de muncă, a locului de muncă, a programului de muncă.*

Pe baza Legii din 2016, un angajat poate solicita sporirea/micșorarea volumului de muncă, efectuarea muncii la domiciliu și/sau programarea diferită a orelor de muncă. În cazul respingerii solicitării, angajatul are dreptul de a depune, în următorul an, o nouă cerere.

Cererea de modificare a orelor de muncă, a locului de muncă și/sau a programului de muncă se depune cu cel puțin două luni înainte de data la care schimbarea urmează a deveni operațională. Cererea trebuie să menționeze data intrării în vigoare a schimbării orelor de muncă, locul de muncă dorit sau repartizarea, în cursul unei săptămâni, a orelor de muncă.

Potrivit legii, angajatorii au obligația de a se consulta cu angajații asupra solicitărilor și de a le comunica, în scris, decizia adoptată. În cazul respingerii cererii, decizia scrisă trebuie să includă motivele de respingere.

³² Cerințele din Legea privind condițiile de muncă prevăzute explicit de Acordul-cadru privind telemunca sunt:

- obligația angajatorului de a verifica respectarea condițiilor legale specifice referitoare la locul de muncă situat la domiciliu;
- obligația angajatorului de a asigura, în acest sens, instruirea corespunzătoare a telelucrătorului (dat fiind faptul că angajatorul nu poate supraveghea permanent și direct acest loc de muncă);
- obligația telelucrătorului de a respecta condițiile legale referitoare la locul de muncă și de a face o declarație explicită în acest sens;
- obligația telelucrătorului de a permite accesul angajatorului la locul de muncă situat la domiciliu, cu condiția notificării prealabile a vizitei de control.

³³ Dr. Albert Benschop, University of Amsterdam, Dr. S. Connie Menting, Teledock, *Telework in the Netherlands*

http://www.teledock.nl/esf/CountryReport_Netherlands_pdf_new.pdf

În cazul în care, cu o lună înainte de data la care ar trebui să se producă modificarea solicitată de angajat, angajatorul nu a comunicat decizia luată, orele de muncă, locul de muncă sau programul de lucru urmează a fi modificate potrivit celor solicitate de angajat.

- *Motivele de respingere a cererii de modificare a orelor de muncă, a locului de muncă și/sau a programului de muncă*

Modificarea numărului de ore de muncă. Angajatorii pot refuza o cerere privind reducerea/mărirea numărului de ore de muncă, în cazul în care acest lucru ar afecta: managementul operațional în procesul de realocare a orelor de muncă; siguranța la locul de muncă; programul de muncă; fondurile bănești ale întreprinderii/organizarea acesteia; forța de muncă disponibilă; capacitatea insuficientă a forței de muncă fixe.

Schimbarea locului de muncă. Motivele de respingere menționate mai sus nu se aplică solicitărilor de schimbare a locului de muncă (de exemplu, lucrul la domiciliu). Angajatorii pot revizui decizia privind schimbarea locului de muncă în cazul apariției anumitor interese ulterior adoptării deciziei sau al apariției unor interese de afaceri/interese de serviciu substanțiale.

Modificarea programului de muncă. Angajatorii pot refuza modificarea programului de muncă numai dacă existența unor interese de afaceri/interese de serviciu majore impun acest lucru, iar modificarea ar provoca probleme serioase în ce privește: siguranța în întreprindere; orarul de muncă; fondurile bănești și organizarea întreprinderii.

▪ Acordurile colective se pot abate de la prevederile Legii privind munca flexibilă în ce privește orele de muncă, locurile de muncă alternative sau programul de lucru. În lipsa unui acord colectiv, abaterile sunt posibile numai în baza unui acord scris încheiat cu Consiliul profesional sau cu reprezentanții angajaților.

POLONIA

▪ Acordul-cadru european privind telemunca a fost implementat, în iunie 2005, prin intermediul Acordului bipartit încheiat între organizațiile de sindicat și angajatori în cadrul Mesei rotunde privind dialogul social pentru integrarea europeană.

Acordul bipartit a constituit fundamentul noii legislații referitoare la telemuncă, respectiv noul Capitol II b privind telemunca, introdus, în august 2007, în Codul muncii³⁴.

▪ Telemunca, definită de art. 67⁵ din Codul muncii, este activitatea desfășurată „în afara localurilor angajatorului, în mod regulat, prin folosirea tehnologiilor de informație și de comunicație în sensul dispozițiilor legale referitoare la prestarea de servicii prin mijloace electronice (telemuncă)”. Potrivit Legii din 2002 privind prestarea de servicii electronice, tehnologiile de informație și comunicație reprezintă soluții tehnice, inclusiv dispozitive și instrumente software, care permit comunicarea individuală de la distanță prin folosirea transmisiei de date între sistemele de tehnologii ale informației și comunicației, și îndeosebi a poștei electronice.

▪ *Contractul/acordul de telemuncă* se încheie, în mod voluntar, în momentul angajării (ca și condiție de angajare) sau în cursul desfășurării relațiilor de muncă. În

³⁴ Labour Code

<https://www.ilo.org/dyn/hatlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf>

acest ultim caz, în termen de 3 luni de la începerea activității de telemuncă, oricare din părți poate depune o cerere (obligatorie) privind încetarea telemuncii și reinstaurarea condițiilor de muncă anterioare.

Refuzul angajatului de a presta activități de telemuncă sau depunerea cererii de încheiere a acestui tip de muncă nu pot constitui, pentru angajator, motive de concediere a telelucrătorului.

- Condițiile de desfășurare a activităților de telemuncă se stabilesc de angajator și de sindicatul întreprinderii care activează în localurile angajatorului. În cazul inexistenței unei astfel de organizații, angajatorul inserează aceste condiții în Regulamentul intern, cu consultarea prealabilă a reprezentanților salariaților.

Relațiile și condițiile de muncă, precum și accesul la programele de formare și promovare profesionale asigurate telelucrătorilor trebuie să fie similare cu cele garantate lucrătorilor care își desfășoară activitatea în localurile angajatorului.

- Normele de protecție a datelor instituite de angajator se aduc la cunoștința telelucrătorului ; acesta are obligația de a confirma, în scris, luarea la cunoștință a acestor norme și angajamentul propriu de a le respecta.

- Obligația de a furniza și asigura echipamentele necesare desfășurării activităților de telemuncă revine angajatorului.

- Angajatorul este îndrituit să verifice activitatea telelucrătorului, fără a aduce atingere vieții private a telelucrătorului/familiei acestuia. Controlul presupune exercitarea următoarelor drepturi : de verificare a modului de desfășurare a muncii ; de dispunere a executării activităților de inventariere, instalare, întreținere sau reparare a echipamentelor atribuite telelucrătorului ; de control, cu consimțământul prealabil al telelucrătorului, al respectării îndeplinirii condițiilor de sănătate și securitate la locul de muncă.

Realizarea controalelor nu trebuie să conducă la încălcarea vieții private a angajatului și familiei acestuia. (art. 67¹⁴, § 2 și § 3)

PORTUGALIA

- Implementarea principiilor esențiale ale Acordului-cadru european privind telemunca s-a realizat în anul 2003, prin adoptarea Legii nr.99/2003 de amendare a Codului muncii.

În prezent, telemunca este reglementată de art.165 și următoarele din Codul muncii.

- Regimul juridic al telemuncii prevăzut în Codul muncii

- *Art.165:* definește telemunca drept “activitatea realizată, în subordonare legală, de regulă, în afara companiei și care folosește tehnologiile informației și comunicației” și prevede sistemele de organizare a telemuncii: la *domiciliul propriu al angajatului*/domiciliul altei persoane (inclusiv la domiciliul clientului angajatorului); în cadrul unui *centru de telemuncă al comunității/telecentru* (spațiu colectiv de muncă, situat, de regulă, la periferia centrelor urbane și echipat cu tehnologii de informație și comunicație, în care mai mulți specialiști – telelucrători de la mai multe companii sau chiar lucrători independenți - folosesc o singură structură organizațională); în *birouri-satelit* (unități organizaționale ale aceleiași companii, separate de sediul/locația centrală, în care

spațiul și echipamentul aparțin aceleiași companii) ; în *birouri mobile* sau *portabile* (de exemplu, telemuncă efectuată în aeroporturi, avioane, hoteluri, trenuri etc.).

- *Art.166* conține dispoziții referitoare la contractul de telemuncă (forma scrisă, mențiuni obligatorii, durată, etc.).

- *Art.167* reglementează cazul specific de limitare a duratei contractului la 3 ani/perioada prevăzută în contractul colectiv de muncă pentru lucrătorul care a avut legături anterioare cu angajatorul.

- *Art.168* conține dispoziții referitoare la echipamentele informatice utilizate în activitățile de telemuncă și la obligația angajatorului de a le procura, instala și întreține.

- Protecția vieții private a telelucrătorului este reglementată de dispozițiile *art.170*.

- *Art.169* și *art.171* reglementează aspecte referitoare la tratamentul nediscriminatoriu aplicat telelucrătorilor (formare profesională, promovare în carieră, condiții de sănătate și securitate la locul de muncă), precum și la drepturile colective de participare și reprezentare în structurile profesionale ale lucrătorilor.

▪ Legea generală nr.35/2014 privind funcția publică conține dispoziții referitoare la sistemul de telemuncă pentru funcționarii publici.

Potrivit art.69, angajatorii pot aproba cererea (motivată) adresată de un angajat numit privind instituirea unei scheme part-time și de telemuncă.

SLOVACIA

▪ Toate prevederile esențiale ale Acordului-cadru privind telemunca – definiție, scop, caracter voluntar, condiții de muncă, protecția datelor, confidențialitate, echipamente, sănătate și securitate la locul de muncă, formare profesională și drepturi colective – au fost implementate prin dispozițiile Codului muncii, după modificarea din anul 2007.

Telemunca nu a făcut obiectul unor acorduri/negocieri colective.

▪ Telemunca este reglementată de art.52 – Munca la domiciliu și telemunca - din Codul muncii.

«Art.52 – Munca la domiciliu și telemunca

(1) Relația de muncă în care se află un angajat care, în condițiile prevăzute în contractul de muncă, prestează activitate pentru un angajator, la domiciliu sau în orice alt loc convenit (denumită în continuare « muncă la domiciliu ») sau care, în condițiile prevăzute în contractul de muncă, prestează o activitate pentru un angajator, la domiciliu sau în orice alt loc convenit, folosind tehnologia informației (denumită în continuare « telemuncă »), în cadrul programului de lucru pe care și l-a organizat, este guvernată de dispozițiile prezentei legi, cu următoarele excepții:

a) pentru un astfel de angajat, nu au aplicabilitate prevederile privind organizarea timpului de muncă săptămânal determinat, odihna zilnică continuă și încetarea muncii ;

b) în cazul unor obstacole personale materiale care îi împiedică desfășurarea activității, angajatul nu are dreptul la compensație acordată de angajator, cu excepția cazului de deces al unui membru de familie ;

c) un astfel de angajat nu are dreptul la remunerație pentru orele suplimentare, la spor de salariu pentru munca desfășurată în timpul sărbătorilor legale și/sau pe timpul nopții și la compensație pentru activitate desfășurată în medii de muncă constrictive, cu excepția cazurilor în care angajatul a stabilit altfel cu angajatorul.

- (2) Angajatorul are obligația de a adopta măsuri pentru facilitarea muncii, îndeosebi:
- a) de a furniza, instala și întreține în mod regulat echipamentele informatice necesare pentru desfășurarea activităților de telemuncă, cu excepția cazurilor în care telelucrătorul își utilizează propriul echipament ;
 - b) de a asigura, mai ales pentru software, protecția datelor procesate și folosite în telemuncă ;
 - c) de a comunica angajatului toate restricțiile legate de folosirea echipamentelor informatice, precum și sancțiunile aplicabile în cazul nerespectării acestora.
- (3) Angajatorul are obligația de a asigura măsuri pentru a preveni izolarea telelucrătorului de ceilalți angajați și de a-i oferi acestuia posibilitatea de a se întâlni cu ceilalți angajați.
- (4) Condițiile de muncă pentru angajații cu munca la domiciliu sau care execută telemuncă nu trebuie să îi dezavantajeze, prin comparație cu cele asigurate angajaților care își desfășoară activitatea în localul angajatorului.
- (5) Se consideră că angajatul nu desfășoară muncă la domiciliu sau telemuncă dacă acesta lucrează acasă sau în orice alt loc convenit, altul decât cel obișnuit, numai ocazional sau în circumstanțe excepționale, cu consimțământul angajatorului sau potrivit unui acord încheiat cu acesta, cu condiția ca tipul de activitate desfășurată de angajat conform contractului de muncă să permită acest lucru.»

SLOVENIA

▪ În anul 2007, odată cu modificarea prevederilor legale ale Codului muncii, în sensul reglementării telemuncii, Guvernul a considerat că a fost implementat Acordul-cadru european privind telemunca.

▪ *Prevederi ale Codului muncii referitoare la telemuncă (art.68-72)*³⁵

“Art.68 – Dispoziții generale

(1) Munca la domiciliu este munca desfășurată de un lucrător la domiciliu sau în alte clădiri pentru care a optat, altele decât localurile angajatorului.

(2) Telemunca executată de lucrător prin utilizarea tehnologiei informației se consideră a fi tot muncă la domiciliu.

(3) În contractul de muncă, angajatorul și angajatul pot prevedea ca angajatul să desfășoare la domiciliu activități care intră în sfera activităților angajatorului sau care sunt necesare pentru derularea activităților angajatorului, pe toată durata sau pe o durată parțială a programului de lucru.

(4) Înainte de începerea muncii la domiciliu a angajatului, angajatorul are obligația de a comunica Inspectoratului muncii intenția de organizare a muncii la domiciliu.

Art.69 – Drepturi, obligații și condiții

(1) Angajatul care desfășoară muncă la domiciliu sau într-un alt loc pe care l-a ales împreună cu angajatorul are aceleași drepturi pe care le are angajatul care lucrează în localurile angajatorului, inclusiv dreptul de a participa la activitățile de management și la cele sindicale.

³⁵ Employment Relationships Act
<http://www.mdds.gov.si/en/legislation/>

(2) Aceste drepturi, obligații și condiții care depind de natura muncii la domiciliu sunt prevăzute în contractul de muncă încheiat între angajator și angajat.

Art.70 – Obligațiile angajatorului

(1) Angajatul are dreptul la rambursarea cheltuielilor efectuate din resursele proprii pentru desfășurarea activității la domiciliu.

(2) Angajatorul are obligația de a asigura condiții de muncă sigure pentru munca la domiciliu.

Art.71 – Interzicerea muncii la domiciliu

Inspectorul muncii are obligația de a interzice angajatorului organizarea muncii la domiciliu sau desfășurarea de activități la domiciliu dacă aceasta are caracter vătămător și/sau dacă există riscul ca aceasta să devină vătămătoare pentru lucrătorul la domiciliu, pentru mediul de viață sau de muncă al acestuia ; de asemenea, interdicția se aplică tipurilor de activități care, potrivit art.72 din prezenta lege, nu pot fi efectuate la domiciliu.

Art.72 – Activități care nu pot fi efectuate la domiciliu

Prin lege sau prin altă reglementare se pot stabili activitățile care nu pot fi desfășurate la domiciliu. »

SPANIA

▪ În 2003, Acordul-cadru european privind telemunca a fost implementat prin acorduri încheiate la nivel național, sectorial și de companie.

▪ În 2012, telemunca a făcut obiectul de reglementare al Legii nr.3/2012 privind adoptarea de măsuri urgente pentru reforma pe piața muncii. Noua reglementare a avut ca scop creșterea oportunităților de muncă și optimizarea relației dintre activitatea profesională și viața personală și de familie, prin promovarea flexibilității întreprinderilor în organizarea muncii.

▪ Modificările prevăzute de art.6 din Legea nr.3/2012 privesc dispozițiile art.13 (referitor la telemuncă) din Legea privind statutul lucrătorilor. Acestea reglementează:

- definiția telemuncii ca și activitate care se desfășoară în mod preponderent, dar nu exclusiv, la domiciliul lucrătorului sau în locația aleasă de acesta, alternativ cu activitatea desfășurată în localurile firmei;

- forma scrisă a acordului de telemuncă: indiferent de momentul încheierii acordului – în momentul angajării sau în cursul desfășurării relațiilor de muncă -, au aplicabilitate normele care guvernează contractul de muncă prevăzute la art.8.3 din Legea privind statutul lucrătorilor;

- noi drepturi și obligații destinate asigurării egalității între condițiile de muncă ale telelucrătorilor și cele ale lucrătorilor care își desfășoară activitatea în localurile companiei;

- echivalența drepturilor acordate telelucrătorilor cu cele de care beneficiază angajații care își desfășoară activitatea în localurile companiei; (cu excepția drepturilor a căror exercitare presupune prezența la locul de muncă situat în localul companiei);

- dreptul telelucrătorilor la o remunerație corespunzătoare celei acordate grupului profesional din care face parte;

- obligația angajatorului de a asigura telelucrătorilor un acces efectiv la programele de formare profesională și de evoluție în carieră;
- dreptul telelucrătorilor la protecția corespunzătoare corespunzătoare a sănătății și securității la locul de muncă (au aplicabilitate prevederile Legii nr.31/1995 privind prevenirea riscurilor ocupaționale și normele de aplicare a acesteia);
- drepturile de reprezentare colectivă prevăzute în Legea privind statutul lucrătorilor; pentru exercitarea acestora, telelucrătorii sunt arondați la locurile de muncă din cadrul întreprinderii.

SUEDIA

- În anul 2003, partenerii sociali au semnat un acord referitor la liniile directoare pentru implementarea, la nivel național, a Acordului-cadru european privind telemunca, integrarea liniilor directoare în acordurile colective fiind lăsată la latitudinea partenerilor sociali de la nivel sectorial.
- Telemunca nu face obiectul de reglementare al legislației, fiind un aspect supus negocierii între angajatori și angajați, fie individual, fie prin intermediul sindicatelor.

UNGARIA

- În anul 2004, Acordul-cadru european privind telemunca a fost implementat în legislația națională prin dispozițiile în materie integrate în Codul muncii.
- Telemunca face obiectul de reglementare al articolelor 196-197 din Noul Cod al muncii adoptat în anul 2012³⁶. (Cu toate acestea, există unele aspecte ale telemuncii care nu sunt reglementate de aceste articole : de exemplu, rambursarea cheltuielilor efectuate de telelucrător pentru executarea muncii la domiciliu – cele de încălzire/alte utilități -, precum și modul de evidențiere a acestora, de către angajator, în evidențele contabile aferente cheltuielilor de personal. Aceste cheltuieli însă, pot face subiectul politicilor interne ale companiei care are teleangajați.)

Potrivit articolelor menționate din Codul muncii:

- telemunca are caracter voluntar și are la bază contractul încheiat între angajator și angajat;
- telemunca este definită ca fiind munca executată în afara localurilor angajatorului, pe o bază regulată, folosindu-se tehnologia informației și ale cărei rezultate sunt comunicate prin intermediul dispozitivelor electronice;
- locul pentru telemuncă se stabilește în contractul de muncă și se poate afla la domiciliul angajatului/în orice alt loc din afara localurilor angajatorului ;
- Codul muncii nu conține dispoziții referitoare la terminarea contractului de telemuncă. Părțile pot determina circumstanțele în care angajatul poate reveni la condițiile de muncă anterioare telemuncii;
- telelucrătorii se bucură de aceleași drepturi acordate lucrătorilor care își desfășoară activitatea în localurile angajatorului ;

³⁶ Act I of 2012 on the Labor Code

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/89886/103369/F-622727815/HUN89886.pdf>

- potrivit prevederilor Codului muncii, telelucrătorul are obligația de a comunica angajatorului rezultatele telemuncii prin mijloace electronice (nespecificându-se însă periodicitatea comunicării);

- companiile au dreptul de a verifica munca telelucrătorilor ; în acest sens, anterior începerii executării contractului de telemuncă, părțile trebuie să stabilească dimensiunea și periodicitatea examinării, de către superiorul ierarhic, a datelor stocate în computerul angajatului;

- potrivit legii, angajatorul răspunde de procurarea, instalarea și menținerea echipamentelor necesare telemuncii, cu excepția cazului în care telelucrătorul folosește propriul echipament. De asemenea, angajatorul trebuie să acopere și să ramburseze acestuia toate costurile direct legate de desfășurarea telemuncii, îndeosebi cheltuielile legate de comunicare ;

- reglementările în materie referitoare la asigurarea condițiilor de sănătate și de securitate la locul de muncă – respectiv Legea XCIII din 1993 privind securitatea muncii³⁷ - se aplică și telelucrătorilor/telemuncii. Există totuși, unele excepții de la aceste dispoziții, prevăzute la art.87 din legea menționată. Astfel, în cazul în care echipamentul de muncă este asigurat de telelucrător, angajatorul are obligația de a efectua o inspecție preliminară destinată verificării îndeplinirii condițiilor de securitate ocupațională; locul de muncă al telelucrătorului, care se aprobă anterior de angajator, trebuie să întrunească toate standardele de siguranță ocupațională; angajatorul/reprezentantul acestuia are dreptul de acces pe proprietatea pe care se află locul de telemuncă, pentru a-și îndeplini obligațiile și procedurile legate de asigurarea siguranței ocupaționale (procurarea echipamentului, evaluarea riscurilor, inspecția securității la locul de muncă și investigarea accidentelor).

▪ *Prevederi relevante din Codul muncii*

“Secțiunea 87 – Telemunca

Art. 196

(1) Telemunca semnifică activități desfășurate, în mod regulat, într-un alt loc decât în localurile angajatorului, folosind computere și alte tehnologii de informație (denumite în continuare, “echipament informatic”) și al cărei produs final este transmis pe cale electronică.

(2) În contractul de muncă, părțile trebuie să specifice că activitatea angajatului se desfășoară prin telemuncă.

(3) Suplimentar dispozițiilor art.46, angajatorul are obligația de a comunica telelucrătorului informații privind:

- a) controalele efectuate de angajator ;
- b) restricțiile referitoare la folosirea echipamentului informatic sau a dispozitivelor electronice ;
- c) departamentul căruia îi aparține telelucrătorul.

(4) Angajatorul are obligația de a furniza telelucrătorilor toate informațiile furnizate celorlalți angajați.

(5) Angajatorul are obligația de a asigura accesul telelucrătorilor în localurile sale, precum și pe cea de asigurare a comunicării cu ceilalți lucrători.

Art. 197

³⁷ Act XCIII of 1993 on Labour Safety

http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=551

(1) Dacă nu se prevede altfel, dreptul angajatorului la instruirea teleangajatului este limitat numai la prezentarea sarcinilor ce urmează a fi executate de aceștia.

(2) Angajatorul poate restricționa folosirea echipamentului informatic sau a dispozitivelor electronice pe care le furnizează numai la activitatea pe care telelucrătorul o desfășoară în numele său.

(3) Controlul pentru verificarea realizării sarcinilor încredințate nu conferă angajatorului dreptul de a controla orice informație stocată pe echipamentul informatic al angajatului folosit pentru îndeplinirea sarcinilor, care nu are legătură cu relația de muncă. În ce privește dreptul de acces al angajatorului, datele necesare pentru verificarea interdicției sau restricției prevăzute la paragraful (2) se consideră a fi cele legate de obligațiile care își au izvorul în relația de muncă stabilită.

(4) Dacă printr-un acord nu se prevede altfel, angajatorul stabilește tipul de control și perioada dintre notificarea și începerea controlului, dacă acesta se desfășoară pe proprietatea pe care se află locul de muncă. Controlul nu trebuie să provoace dificultăți nemotivate angajatului sau oricărei alte persoane care folosește proprietatea pe care se află locul de muncă.

(5) În absența unui acord contrar, aranjamentele de organizarea de telemuncii sunt flexibile.»