

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVA

ASPECTE PRIVIND TELEMUNCA ȘI MUNCA LA DOMICILIU
ÎN STATE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE

MARTIE 2020

Documentare și sinteză: Vlad Drăguș, consultant parlamentar

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

* Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă au caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților

Cuprins

Introducere și date statistice.....	2
Organizația Internațională a Muncii.....	3
Dreptul Uniunii Europene.....	4
România.....	6
Austria.....	6
Belgia.....	8
Cehia.....	9
Danemarca.....	9
Finlanda	10
Franța	11
Germania.....	12
Irlanda.....	13
Italia.....	14
Lituania.....	15
Spania.....	16
Suedia	17
Regatul Unit.....	18
Ungaria.....	19
Concluzii.....	20

Introducere și date statistice generale

Apariția unor noi tehnologii, globalizarea pieței muncii precum și creșterea gradului de specializare la locul de muncă sunt doar unele dintre cele mai importante elemente care influențează piața muncii la nivelul Uniunii Europene dar și la nivel global.

Aceste noi probleme cu care se confruntă angajatorii dar și angajații au dus la crearea, în secolul trecut, și popularizarea, în acest secol, a unor forme de prestare a muncii atipice dacă luăm în considerare norma acceptată și cunoscută până acum în societățile moderne.

Potrivit unor serii de sondaje realizate de eurostat ale căror rezultate au fost publicate în anul 2018, la nivelul Uniunii Europene, dintre lucrătorii activi cu vârste între 15 și 64 de ani, aproximativ 5 % practica munca la domiciliu în mod curent (fie alternativ, fie permanent). Statele cu cele mai mari procente de lucrători care practica munca la domiciliu sunt Țările de Jos (13.7%), Luxemburg (12.7 %) și Finlanda (12.3%), la polul opus fiind statele România (0.4%) și Bulgaria (0.3%).

Procentul de angajați din UE care lucrează de acasă a crescut constant de-a lungul anilor, de la 7,7% în 2008 la 9,6% în 2017, deși cifra din 2017 a fost ușor scăzută față de 2016 (9,8%).

Frecvența muncii de la domiciliu crește odată cu vârsta. Doar 1,6% dintre tinerii între 15 și 24 de ani din UE au lucrat de acasă în 2017, ajungând la 4,7% în grupa 25 - 49 de ani și 6,4% la grupa 50 - 64 de ani. Cea mai mare proporție a tinerilor de 15-24 de ani care lucrau regulat de acasă a fost înregistrată la Luxemburg (10,4%), cu mult înaintea celui mai apropiat stat membru, Olanda (4,2%).¹

Constatând un început de tendință înspre adoptarea acestor modele de desfășurare a muncii, propun realizarea unui studiu privind modelele aplicate în acest sens de statele membre ale Uniunii Europene.

Acest studiu își propune să centralizeze o serie de practici pe care le-au avut statele membre ale Uniunii Europene în reglementarea domeniilor de telemuncă și muncă la domiciliu, practici pe care acestea le-au avut în afara sferei de reglementare rezervate exclusivității dreptului Uniunii Europene.

¹ Datele statistice complete pot fi consultate la:

[2](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-052914_QID_6E0BB9BE_UID_-3F171EB0&layout=TIME,C,X,0;GEO,L,Y,0;SEX,L,Z,0;FREQUENC,L,Z,1;AGE,L,Z,2;WSTATUS,L,Z,3;UNIT,L,Z,4;INDICATORS,C,Z,5;&zSelection=DS-052914WSTATUS,EMP;DS-052914FREQUENC,USU;DS-052914INDICATORS,OBS_FLAG;DS-052914AGE,Y15-64;DS-052914SEX,T;DS-052914UNIT,PC;&rankName1=WSTATUS_1_2_-1_2&rankName2=TIME_1_0_0_0&rankName3=UNIT_1_2_-1_2&rankName4=GEO_1_2_0_1&rankName5=AGE_1_2_-1_2&rankName6=FREQUENC_1_2_-1_2&rankName7=INDICATORS_1_2_-1_2&rankName8=SEX_1_2_-1_2&sortC=ASC_-1_FIRST&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time_mod=e=ROLLING&time_most_recent=false&lang=EN&cfo=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23 accesa în 19.02.2020</p>
</div>
<div data-bbox=)

Organizația Internațională a Muncii

Pe planul dreptului internațional, Organizația Internațională a Muncii (O.I.M.) este corpul de reglementare a standardelor de muncă care adună cei mai mulți membri la nivel global.

Dintre actele O.I.M. cele mai importante ca incidență în domeniul telemuncii și muncii de la domiciliu trebuie amintită Recomandarea R184/ 1996 a O.I.M. privind regimul muncii de la domiciliu.

Recomandarea 184 pleacă de la premisa (la momentul anului 1996) că pe piața muncii au apărut semnificativ de multe locuri de muncă care fie sunt deja caracterizate de versatilitatea de a presta munca de acasă fie se duc către această direcție. Constatând că legislația muncii din diversele state membre nu acoperă suficient de bine această nouă dimensiune, astfel încât să asigure acestor lucrători un nivel de protecție similar cu cel al lucrătorilor convenționali, O.I.M. a lansat o serie de puncte de recomandare.

1. Pentru început, O.I.M. definește munca de la domiciliu ca fiind acea formă de prestare a muncii în care, în mod cumulativ se îndeplinesc următoarele condiții: lucrătorul prestează un tip de muncă de la domiciliul său;
2. munca este prestată pentru o anumită remunerație;
3. munca are ca rezultat un anumit produs sau serviciu indiferent de care dintre părți pune la dispoziție instrumentele de lucru.²

Statele sunt încurajate să adauge legislației lor privind munca și protecția socială anumite prevederi astfel încât fiecare stat membru ar trebui, în conformitate cu legislația și practicile naționale, să desemneze o autoritate sau autorități însărcinate cu formularea și punerea în aplicare a politicii naționale privind munca la domiciliu.

- Pe cât posibil, ar trebui să se folosească organisme sau organizații tripartite de angajatori și lucrători la formularea și punerea în aplicare a acestei politici naționale.
- În absența organizațiilor în cauză cu lucrători la domiciliu sau organizațiile angajatorilor lucrătorilor de acasă, autoritatea sau autoritățile ar trebui să ia măsuri adecvate pentru a permite acestor lucrători și angajatori să își exprime opiniile cu privire la această politică națională și la măsurile adoptate pentru punerea sa în aplicare.
- Informații detaliate, inclusiv date clasificate în funcție de sex, cu privire la întinderea și caracteristicile muncii la domiciliu ar trebui să fie compilate și actualizate pentru a servi drept bază pentru politica națională privind munca la domiciliu și pentru măsurile adoptate pentru punerea în aplicare a acesteia. Aceste informații ar trebui publicate și puse la dispoziția publicului.

²Art. 1 al Recomandării R184/1996 al O.I.M privind regimul muncii de la domiciliu, disponibilă la: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184

Lucrătorul la domiciliu trebuie să fie informat în scris despre condițiile specifice de angajare sau în orice alt mod corespunzător, în conformitate cu legislația și practicile naționale. Aceste informații ar trebui să includă, în special:

- (a) numele și adresa angajatorului și a intermediarului, dacă este cazul;
- (b) nivelul remunerației și metodele de calcul; și
- (c) tipul de activitate care trebuie executat.³

Cu privire la remunerare, Recomandarea prevede ca, în stabilirea cuantumului remunerației, să se aibă în vedere legislațiile naționale ale fiecărui stat în parte, însă proporțiile să nu fie covârșitor în defavoarea acestui tip de muncă.

Ratele de remunerare a lucrătorilor de la domiciliu trebuie să fie stabilite, de preferință, prin negocieri colective sau în absența acestora, prin:

(a) deciziile autorității competente, după consultarea organizațiilor cele mai reprezentative ale angajatorilor și ale lucrătorilor, precum și organizațiile implicate cu lucrătorii la domiciliu și pe cele ale angajatorilor lucrătorilor de la domiciliu sau în cazul în care acestea din urmă nu există, reprezentanți ai lucrătorilor de acasă și ai angajatorilor lor.

(b) alte instrumente adecvate de fixare a salariilor la nivel național, sectorial sau local.

(2) În cazul în care ratele de remunerare nu sunt stabilite prin unul dintre mijloacele menționate anterior, acestea ar trebui fixate prin acord între cele două părți.

Lucrătorii de la domiciliu ar trebui să primească compensații pentru:

(a) costurile suportate în legătură cu munca lor, cum ar fi cele legate de utilizarea energiei și a apei, comunicarea și întreținerea echipamentelor; și

(b) timpul petrecut în întreținerea utilajelor și al echipamentelor, schimbarea instrumentelor, sortarea, despachetarea și ambalarea și alte astfel de operațiuni.⁴

Dreptul Uniunii Europene

În dreptul Uniunii Europene sunt incidente pentru domeniul telemuncii și muncii la domiciliu Acordul-cadru European privind telemunca S/2002/206.01.02 și o serie de directive: 2003/88/CE privind organizarea timpului de lucru, 89/391/CEE privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă și 91/533/CEE privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă.

³Art. 3 al Recomandării R184/1996 al O.I.M privind regimul muncii de la domiciliu

⁴Art.14 al Recomandării R184/1996 al O.I.M privind regimul muncii de la domiciliu

Acordul-Cadru European privind telemunca are ca obiectiv flexibilizarea și creșterea securității la locul de muncă a lucrătorilor europeni, vizând astfel un echilibru între flexibilitatea formelor muncii și securitatea la locul de muncă (flexisecuritate). Acest acord se referă la toate raporturile de muncă ce folosesc mijloace de comunicare la distanță și care au prevăzut în conținutul lor un alt loc de desfășurare a muncii decât sediul sau punctul în care își desfășoară activitatea permanentă angajatorul.

Acordul nu se bucură de o aplicabilitate imediată și nu stabilește sarcini concrete statelor membre, însă prin prevederile lui, se stabilesc o serie de standarde prin care statele membre oferă angajaților (telecucători) aceleași drepturi colective precum angajații care își desfășoară activitatea la sediul angajatorului.

Directiva 2003/88/CE privind organizarea timpului de lucru prezintă o importanță deosebită întrucât oferă statelor membre anumite standarde minimale pe care trebuie să le implementeze cu privire la organizarea timpului de lucru. Printre măsurile care au fost luate prin intermediul transpunerii în legislațiile statelor membre ale acestei directive se numără: perioada de repaus de 11 ore la fiecare 24 de ore; timpul de pauză la fiecare 6 ore lucrate; zi liberă acordată în mod obligatoriu la fiecare șapte zile; cel puțin patru săptămâni de concediu plătit anual; controale medicale gratuite pentru lucrătorii de noapte etc. Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat în C-306/16 – A. Marques da Rosa, că se opune ca un lucrător să fie nevoit să efectueze mai întâi concediul, înainte de a ști dacă are dreptul de a fi remunerat pentru acest concediu.⁵

Directiva 89/391/CEE privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă este importantă în domeniul analizat, întrucât introduce anumite obligații statelor membre cu scopul de a îmbunătăți standardele de securitate și sănătate a lucrătorilor la nivel european. Ea nu se aplică anumitor activități din administrația publică, care prin natura lor sunt incompatibile cu astfel de măsuri precum activitatea forțelor armate ale poliției sau ale anumitor activități de protecție civilă.⁶ Prin această directivă angajatorii sunt făcuți direct responsabili de sănătatea și securitatea lucrătorilor lor și trebuie să desemneze o persoană responsabilă cu prevenirea riscurilor la locul de muncă împreună cu adoptarea unor măsuri clare de prevenție. Toate acestea se vor face concomitent și dependent de consultările cu reprezentanții angajaților.

Directiva 91/533/CEE privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă se aplică oricărui salariat care a încheiat un contract de muncă (individual sau colectiv) sau se află în orice alt raport care poate fi definit ca fiind raport de muncă. Prin legile de transpunere statele membre trebuie să oblige angajatorii să asigure angajaților posibilitatea de a-și putea proteja drepturile prevăzute în textul Directivei. Această Directivă, precum cele anterior menționate stabilește doar nivelul minim de protecție iar statele membre nu sunt împiedicate ca prin legile de transpunere să ofere măsuri mai favorabile pentru lucrători. Mijloacele de informare prevăzute prin directiva sunt: contractul de muncă scris;

⁵C.A. Moarcăș, Dreptul Social al Uniunii Europene în practică, Partea I Universul Juridic, București, 2018., p 219

⁶Idem p 233

scrisoarea de angajare; orice alt document de informare scris. Angajatorului îi incumbă în totalitate obligația de informare a angajatului, orice omisiune fiindu-i imputabilă.

România

Legislația din România a trebuit să se adapteze actelor izvorâte din dreptul internațional (convențiile O.I.M.) precum și celor din dreptul Uniunii Europene (pe calea obligațiilor izvorâte din Tratatul Uniunii Europene).

România este membră a O.I.M. și a ținut cont de recomandările și convențiile sale în elaborarea legislației muncii și securității sociale.

Impactul mai vizibil asupra legislației naționale poate fi văzut prin transpunerea Directivelor Uniunii Europene sus-menționate. În acest sens trebuie precizat că Directiva 2003/88/CE este transpusă în totalitate în Codul Muncii prin articolele 111-153. Directiva 89/391/CEE a fost transpusă prin articolele 175-182 din Codul Muncii și prin Legea 319/2006 a securității sănătății în muncă, fiind astfel transpusă în totalitate. Directiva 91/533/CEE a fost de asemenea transpusă în totalitate prin art. 16-19 și 41 din Codul Muncii. Nu în ultimul rând și în ciuda faptului că nu exista o obligativitate instituțională a transpunerii, Acordul-cadru privind telemunca a fost și el transpus în totalitate prin Legea 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă.

Incidența la nivelul Uniunii Europene

În 2015, în UE, aproximativ 3% dintre lucrători au folosit mijloace tehnologice specifice telemuncii obișnuită la domiciliu, aproximativ 5% au avut un nivel ridicat temporar cu frecvență ridicată și aproximativ 10% au practicat doar ocazional. Categoria „angajații cu muncă de acasă” poate fi inclusă și în grupa de telemuncă ocazională și ridicată.

Unul dintre cele mai importante aspecte ce trebuie avut în vedere atunci când facem o analiză cu privire la reglementările privind telemunca este modul, nivelul și dacă statele membre au adoptat Acordul-cadru din 2002 în legislațiile naționale. Eurofund a cerut statelor membre să prezinte felul în care a fost implementat acest Acord-cadru, astfel încât avem aceste informații la dispoziție cel puțin într-un mod general.

AUSTRIA

Acordul-cadru European din 2002 privind telemunca a fost pus în aplicare prin acorduri colective sectoriale și la nivel de industrie. Drept urmare, 80% dintre contractele angajaților din sectorul privat sunt acoperite de dispoziții convenite colectiv cu privire la telemuncă. În sectorul public, modificările la Legea privind serviciile prevăd că funcționarii publici își pot îndeplini (în anumite circumstanțe) activitatea (în parte) prin forme de telemuncă. Discuțiile la nivel de vârf între partenerii sociali cu privire la punerea în aplicare integrală a Acordului-cadru european prin modificarea Muncii au eșuat în 2005.

Principalele organizații patronale au prezentat linii directoare de implementare pentru a ajuta companiile care nu fac obiectul unui acord colectiv să pună în aplicare Acordul-cadru.

Telemunca este reglementată de aceleași prevederi legale găsite și în acorduri colective, care se aplică angajaților care lucrează la sediul angajatorului. Mai precis, acest lucru este valabil pentru Legea lucrătorilor „cu guler alb” (Angestelltengesetz, AnG), Legea privind concediul de muncă (Urlaubsgesetz, UrlG), Legea timpului de lucru (Arbeitszeitgesetz, AZG), Legea privind perioadele de odihnă (Arbeitsruhegesetz, ARG) și Legea privind tratamentul egal pentru bărbați și femei (Gleichbehandlungsgesetz) toate fiind transpuneri ale Directivelor Uniunii Europene. Cu toate acestea, în afară de dispozițiile din statutul lor care permit angajaților publici să efectueze telemunca, nu există o legislație specifică pentru telelucrători. Un tratament diferit al lucrătorilor de telemuncă în comparație cu cel al lucrătorilor standard este legal doar în cazurile în care anumite beneficii provin din prezența fizică a salariatului la sediul angajatorului, cum ar fi utilizarea locurilor de parcare ale companiei sau furnizarea de mâncare la cantină.

În ceea ce privește protecția datelor, dreptul la confidențialitate, accesul la instruire, sănătate și securitate și drepturi colective, telelucrătorii sunt supuși aceluiași reglementări ca și lucrătorii la sediul angajatorului. Angajatorul trebuie să instruiască telelucrătorul despre regulile relevante ale companiei cu privire la utilizarea privată a echipamentelor oferite de companie. În ceea ce privește dreptul la confidențialitate pentru telelucrătorii care își desfășoară activitatea la domiciliu, în conformitate cu articolul 8 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, inspectoratul de muncă are dreptul să monitorizeze condițiile de muncă ale telelucrătorilor în spațiile lor private numai dacă le oferă explicit consimțământ pentru acest lucru. Deoarece Legislația Muncii este aplicabilă în general pentru telelucrători, ei beneficiază de aceleași drepturi colective ca și angajații care lucrează la sediul angajatorului. Prin urmare, telelucrătorii au dreptul să voteze pentru alegerile reprezentanților lucrătorilor și să se candideze la aceste alegeri. În mod corespunzător, telelucrătorii trebuie luați în considerare atunci când este vorba de calcularea numărului de membri în consiliul reprezentanților. În ciuda faptului că, în principiu, dreptul muncii este pe deplin aplicabil telelucrătorilor și că marea majoritate a contractelor colective conțin dispoziții obligatorii cu privire la telemuncă, syndicatele și experții în domeniul dreptului muncii spun că mulți telelucrători sunt discriminați în multe privințe. Aceasta se bazează pe presupunerea că există o tendință în rândul angajatorilor de a oferi mai degrabă contracte independente (sau așa-numitele „e-lance”) în loc de un contract de muncă standard.⁷

BELGIA

Acordul colectiv din 9 noiembrie 2005 - semnat conform practicii naționale în cadrul Consiliului Național al Muncii (Conseil National du Travail / Nationale Arbeidsraad,

⁷<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2007/telework-in-austria>

CNT / NAR) - stabilește un cadru pentru telemuncă, care implementează acordul la nivelul dreptului intern belgian. Acordul național a devenit obligatoriu printr-un Decret Regal în 13 iunie 2006. În noiembrie 2006, aceste reglementări au fost extinse funcționarilor publici.

Una dintre cele mai importante norme incidente în Belgia este Legea privind munca la Domiciliu din 1999. Legea definește activitatea de muncă la domiciliu ca fiind executarea muncii cu plata unui salariu sub autoritatea unui angajator, la domiciliul angajatului sau în orice altă locație a acestuia la alegere proprie, fără a fi sub controlul sau supravegherea directă a angajatorului (art. 199.1).

Ca toate contractele de muncă, contractul pentru angajarea lucrătorilor de la domiciliu este caracterizat prin faptul că angajatul se angajează să lucreze sub autoritatea ierarhică a angajatorului. Există, totuși, două diferențe semnificative:

1. Pe de o parte, activitatea este executată la domiciliul angajatului sau în orice altă locație din propria lui alegere;
2. Pe de altă parte, lucrarea este executată fără ca angajatul să aibă control permanent sau supravegherea directă a angajatorului său.

În funcție de natura activității care trebuie executată, contractul de muncă pentru munca de la domiciliu poate fi un contract de muncă pentru funcționari sau muncitori. Astfel, Legea vizează atât munca manuală cât și cea intelectuală.

Un aspect pozitiv important al acestei legi se referă la flexibilitate. Actul se aplică explicit situațiilor mixte, în care angajatul își petrece doar o parte din muncă acasă. Când un angajat lucrează parțial acasă și parțial în companie, el este legat de regulile specifice din Legea privind munca de acasă, pe de o parte, dar și de cele generale din Legea privind contractele de muncă.⁸

Lucrătorii de la domiciliu se confruntă cu anumite costuri (încălzire, energie electrică, telefon etc.) care în mod normal, sunt percepute angajatorului. Contractul de muncă trebuie să menționeze cuantumul costurilor aferente angajatorului, care se adaugă apoi la salariul angajatului. Legiuitorul nu a prevăzut limite pentru această sumă, deoarece munca de la domiciliu variază individual în funcție de frecvență și circumstanțe. Cu toate acestea, legiuitorul prevede o sancțiune dacă nu a fost decontată nicio sumă. Atunci când această rambursare a cheltuielilor nu are loc nici la individ, nici la locul de acord de negociere colectiv, un regulament subsidiar al Legii determină o sumă fixă de 10% din venitul brut pentru zilele petrecute în activitatea de acasă, cu excepția cazului în care angajatul poate dovedi prin bonuri și chitanțe că suma pe care a cheltuit-o pentru costurile specifice, este mai mare decât suma fixă. Acest lucru, desigur, nu include echipamentul (computer, laptop, conexiune la internet, imprimantă etc.) pusă la dispoziția angajatului de către angajator.

⁸https://www.esvlaanderen.be/sites/default/files/attachments/articles/telewerk_belgie.pdf

În legătură cu salariul se aplică prevederile generale din legislația belgiană a muncii.

CEHIA

Codul muncii revizuit (Legea nr. 262/2006, Paragraful 317, punctele a-c) a lărgit definiția relației de muncă, pentru a include și angajații care își desfășoară activitatea în afara spațiului de muncă al angajatorului. Cu toate acestea, Codul muncii nu include utilizarea mijloacelor IT. Niciun tratament diferențiat nu se aplică drepturilor și protecției lucrătorilor care fac telemuncă, cu excepția limitărilor la plata orei suplimentare și a compensației salariale pentru sărbătorile publice sau a întreruperilor cauzate de condițiile meteorologice nefavorabile și motive personale.

DANEMARCA

Telemunca este de cele mai multe ori reglementată prin acorduri interne între angajați și angajatorul lor, primul astfel de acord fiind înregistrat în 1995. Rolul organizațiilor naționale, parteneri sociale, este limitat în ceea ce privește reglementarea muncii și, prin urmare, acestea au fost implicate doar în furnizarea de informații, având doar rol consultativ. La nivel sectorial, partenerii sociali din industria chimică au oferit recomandări pentru implementarea telemuncii la nivelul companiilor din domeniu.

Deși unele organizații sindicale și patronale de la nivel național și sectorial au implementat acordul de telemuncă, un studiu recent a relevat faptul că majoritatea filialelor de sindicat și confederații patronale nu au reușit să transpună acordul de telemuncă în acorduri colective la nivel sectorial și local. De exemplu, doar unul dintre cei 13 afiliați ai structurii patronale naționale a pus în aplicare acordul de telemuncă prin contracte colective, în timp ce doi afiliați au folosit ghiduri pentru bune practici.

Punerea în aplicare a acordului de telemuncă al partenerilor sociali europeni prin contracte colective a însemnat că acordul poate fi pus în aplicare legal și orice încălcări pot fi aduse în fața instanței naționale competente în materie de dreptul muncii. Cu toate acestea, acordurile adoptate la nivel național și sectorial acoperă doar angajații care sunt membri ai organizațiilor semnatare, cu excepția cazului în care se prevede altfel în contractul colectiv. Acordurile colective acoperă aproximativ 76% din locurile de muncă daneze. Cu toate acestea, guvernul nu intenționează să introducă legislație care să asigure lucrătorii care nu sunt incluși într-un contract colectiv. Principalul argument al guvernului este că acordul-cadru din 2002 privind telemunca prevede că acordul este voluntar și că partenerii sociali naționali, iar nu guvernul, sunt responsabili de punerea în aplicare a acestuia.⁹

⁹<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2008/telework-in-denmark>

FINLANDA

Dispozițiile UE privind telemunca au fost puse în aplicare printr-un acord voluntar la nivel național. La 23 mai 2005, toate confederațiile sindicale naționale și organizațiile patronale au semnat un acord voluntar care a recunoscut principiile Acordului-cadru din 2002.

Conceptul de telemuncă nu este definit în legislația finlandeză pentru ocuparea forței de muncă. Cu toate acestea, mulți doctrinari au definit-o ca fiind o activitate care este îndeplinită mai ales în afara sediului angajatorului sau departe fizic de angajator sau clientul principal. Telemunca este considerată ca o modalitate de a organiza munca mai flexibil. De obicei, munca este prestată în casa lucrătorului sau într-un birou de la distanță și se bazează pe mijloace de comunicații de date. Legea privind contractele de muncă nu a introdus niciun element substanțial în ceea ce privește conceptul de relație de muncă și niciun fel specific de definire a telemuncii. Cu toate acestea, expunerea motivelor legate de definirea relațiilor de muncă se bazează pe jurisprudența recentă, care sugerează anumite avantaje la libertatea contractului. Aceasta înseamnă că părțile au libertatea de a conveni situația faptică în care este prestată activitatea. De asemenea, voința comună a părților are un impact mai mare decât înainte. Cu toate acestea, în evaluarea finală, circumstanțele reale sunt încă decisive pentru determinarea aplicabilității Legii.

Criteriul subordonării este, de asemenea, relevant. Se preconizează că angajatorul va avea dreptul de a direcționa și superviza, de asemenea, telemunca, deși este irelevant dacă acesta se prevalează de acest drept.

Definiția relației de muncă din Legea contractelor de muncă Capitolul 1 Secțiunea 1 se aplică, de asemenea, telelucrătorilor. Angajatorul are dreptul să dea direcția și să supravegheze chiar dacă munca este făcută acasă sau în alt loc. Cu toate acestea, un asistent preluat de lucrător pentru o astfel de muncă nu se află într-o relație de muncă cu angajatorul, cu excepția cazului în care acest lucru a fost convenit în mod expres între angajator și lucrătorul principal. În plus, legea prevede că utilizarea mașinii lucrătorului sau a unui alt instrument face acest lucru să nu-l excludă de la sfera de muncă a acestuia. În principiu, telelucrătorii beneficiază de convenții colective în aceiași termeni ca alți lucrători din aceeași companie. Uneori, convențiile colective conțin în mod specific prevederi privind munca la domiciliu. În cazul în care sarcinile pentru acasă nu sunt excluse din domeniul de aplicare al unui acord, reglementarea programului de lucru este supusă unui acord individual încheiat în limitele contractului colectiv.¹⁰

FRANȚA

Acordul trans-sectorial național din 2005 încorporează prevederile Acordului-cadru european din 2002. Acordul, semnat de principalele organizații patronale și

¹⁰Raport O.I.M p. 15 disponibil la: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_205361.pdf

sindicale, a fost extins tuturor angajatorilor și angajaților, în conformitate cu procedura de extindere obișnuită până la data de 30 mai 2006.

Numărul persoanelor care practicau telemunca a crescut de la un nivel de 7 % în anul 2007 la 12.4% în 2012.¹¹

Până în 2017, angajatorii au putut utiliza telemunca, chiar dacă nu a fost semnat un contract colectiv în acest sens. Și, dacă exista, trebuiau să formalizeze aplicarea telemuncii prin intermediul unui contract de muncă individual pentru fiecare angajat în cauză. Însă din 23 septembrie 2017, implementarea telemuncii în cadrul companiei necesită încheierea unui contract colectiv sau, în lipsa acestuia, întocmirea unui statut de către angajator după consultarea comitetului pentru probleme sociale și economice. Acest statut trebuie să stabilească condițiile de telemuncă și condițiile pentru încetarea acestor servicii, metodele de control a timpului de lucru al angajatului sau reglementarea telemuncii și volumul de muncă și intervalele de timp în care angajatorul poate contacta de obicei angajatul. Prin urmare, chiar dacă este recomandat intens, utilizarea telemuncii nu trebuie menționată în mod imperativ în contractul de muncă individual al angajatului, potrivit legii. Prevederile contractului colectiv înlocuiesc cele prevăzute prin contractele de muncă încheiate înainte de 23 septembrie 2017, cu excepția cazului în care angajații se opun în termen de o lună de la comunicarea contractului sau a statutului din companie. Mai mult, odată ce un angajat eligibil pentru telemuncă încearcă să beneficieze de acest sistem, angajatorul care refuză cererea trebuie să-și justifice refuzul. Pe de altă parte, angajatul poate refuza să presteze telemunca, fără a fi necesar să motiveze refuzul său.

Dacă nu există un contract colectiv sau un statut pentru telemuncă, atât angajatorii, cât și angajații pot recurge, de comun acord la acestea, dar numai ocazional. În prezent, Codul Muncii prevede că telelucrătorul are aceleași drepturi ca și angajatul care lucrează la sediul angajatorului, în special în ceea ce privește accesul la informații sindicale, participarea la alegerile profesionale și accesul la instruire. În plus, accidentul care are loc la locul de muncă al angajatului în timpul orelor dedicate activității sale profesionale este considerat un accident de muncă. Angajatorul nu mai este obligat să acopere toate costurile legate de telemuncă (hardware, software, etc.). Participarea acestuia la aceste costuri poate fi determinată acum în contractul colectiv sau în statutul care reglementează telemunca în cadrul companiei.¹²

Posibilitatea de prestare a telemuncii a funcționarilor publici (în activitatea publică) a fost formalizată prin articolul 133 din Legea din 12 martie 2012 . Pentru definiția telemuncii, aceasta se referă la Legea din 22 martie 2012 privind simplificarea procedurilor administrative. Legea din 12 martie 2012 prevede că:

- telemunca este posibilă dacă angajatul o solicită și șeful departamentului lui este de acord;

¹¹https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf

¹²<https://www.cabinet-roche.com/en/telecommuting-rules-in-france/>

- telemunca poate fi încheiată în orice moment, sub rezerva unei perioade de notificare;
- funcționarii publici care lucrează de la domiciliu au aceleași drepturi ca și lucrătorii care își îndeplinesc îndatoririle în sediul angajatorului.

Această metodă de lucru este aplicabilă în egală măsură lucrătorilor din sectorul public care nu sunt funcționari publici sau magistrați.¹³

GERMANIA

Germania la nivelul anului 2014 se afla sub media europeană de angajați care practicau telemunca sau munca de la domiciliu, având un nivel de 12.7% în anul 2016.

Germania a transpus Acordul-cadru în totalitate, folosindu-l ca standard minim pentru firme și patronate care stabilesc însă intensitatea și conținutul la nivel intern. Prevederile își produc efecte mai eficient la nivel public. Teleducătorii și lucrătorii de acasă beneficiază de toate drepturile de care beneficiază și lucrătorii de la sediul principal.

Cu toate acestea, începând cu anul 2012, numărul teleducătorilor a scăzut la nivelul din 1992, 6% lucrează de acasă: 4,4% ocazional și 1,6% predominant. Frecvența muncii de la domiciliu este sub media calculată pentru UE28, Islanda și Elveția, ca grup, și aproximativ la fel ca în Ungaria și Polonia. Proporția angajaților care afirmă că lucrează preponderent de la domiciliu este printre cele mai scăzute din Europa. În schimb, toate țările vecine din vestul Europei și Scandinavia se remarcă pentru nivelul ridicat de teleducători.

Ocuparea forței de muncă a crescut în Germania cu 1,5 milioane din 2008 până în 2011, însă numărul persoanelor care lucrează la domiciliu este în scădere. Grupurile care au cea mai mare pondere a lucrătorilor la domiciliu, și anume funcționarii publici (cu o scădere a lucrătorilor la domiciliu de la 38,1% la 33,5%) și lucrătorii cu studii superioare (scăzând de la 32,8% la 25,0%) au avut cea mai abruptă scădere.

În mod surprinzător, tendința este evidentă în aproape toate ocupațiile. Cea mai puternică scădere a cifrelor absolute a fost de la 69,8% la 58,9% în rândul cadrelor didactice, care reprezintă majoritatea lucrătorilor la domiciliu și o scădere de la 7,2% la 5,5% în rândul lucrătorilor de birou (gulere albe). Însă activitatea de acasă a scăzut și în rândul specialiștilor IT (de la 26,9% la 22,4%), ingineri, oameni de știință, avocați, terapeuți, lucrători din mass-media și industrii creative și personal medical.¹⁴

IRLANDA

¹⁴<https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/article/2014/germany-working-from-home-declines>

Până în prezent, nu există legislație sau convenții colective care să transpună direct Acordul-cadru din 2002. În 2004, un fost cod de practică din 2000 a fost revizuit de către partenerii sociali, respectiv Congresul Irlandez al Sindicatelor și Confederația Irlandeză pentru Întreprinderi și Angajatori. Acest nou cod de practică ține cont de acordul UE. O serie de sindicate, inclusiv Uniunea Lucrătorilor în Comunicare (UCV) și Uniunea de Manufactură, Știință, Finanțe, oferă, de asemenea, un set de linii directoare pentru abordarea problemei telemuncii la nivelul companiilor.

Planurile regionale de acțiune pentru locuri de muncă 2015-2017 au inclus lucrări pentru dezvoltarea hub-urilor regionale cu facilități de co-working și alte metode alternative de muncă pentru a stimula creșterea economică regională.

Programul Jobs Ireland 2019 a pus accent pe telemuncă funcționând ca o modalitate de a atrage și de a păstra resursa umană în țară și creșterea participării la o forță de muncă din ce în ce mai mică pe o piață largă. Planul de acțiuni climatice, care a fost publicat la scurt timp după aceea, citează importanța telemuncii, care poate influența din punct de vedere al mediului, reducerea consumului de carburanți asociat transportului și emisiile de carbon în atmosferă.¹⁵

Pentru ca întreprinderea să beneficieze pe deplin de avantajele telemuncii,¹⁶ mai mulți factori trebuie să fie luați în considerare în ceea ce privește drepturile și responsabilitățile și cum vor fi acestea abordate.

Această nevoie a fost recunoscută de Asociația pentru Firme Mici care, în urma creșterii frecvenței întrebărilor legate de sănătate și siguranță și responsabilitățile angajatorului referitoare la munca flexibilă, a publicat un set detaliat de documente pe tema muncii flexibile și la distanță (la domiciliu sau în alt loc). Aceasta include o politică de lucru flexibilă pe care angajatorii o pot accesa online.

Politica de lucru flexibil acționează ca un șablon pe care angajatorii îl pot descărca și edita în funcție de nevoile lor de afaceri. Acoperă munca la distanță dar se extinde și la flexi-time, ore comprimate și part-time și reglementarea timpului de lucru în general. De asemenea, Asociația oferă o listă completă de verificare a riscurilor pentru angajatorii implicați în găsirea și aplicarea unor soluții de muncă la distanță, acoperind următoarele subiecte:

- Obligații de protecție a datelor
- Cerințe de sănătate și siguranță
- Actualizarea contractelor și politicilor companiei

ITALIA

¹⁵<https://dbei.gov.ie/en/Publications/Publication-files/Remote-Work-in-Ireland.pdf>

¹⁶În Irlanda conceptul de Muncă la domiciliu este extrapolat din Conceptul mai larg de muncă la distanță (Remote Work)

În sectorul privat, Acordul național interconfederal, semnat în 2004 de 21 de organizații patronale și de trei confederații sindicale principale, stabilește standarde minime pentru negocierea continuă a condițiilor de telemuncă la niveluri inferioare. O serie de acorduri la nivel de industrie (sectorial) reglementează transpunerea acordului UE privind telemunca. În sectorul public, telemunca a fost inițial introdusă de legea 191 din 1998 a administrației publice. Un acord colectiv din 1999 a stabilit principiile de bază pentru introducerea telemuncii în administrația publică. Un acord din 2007 între principalele sindicate și guvern prevede mai multe măsuri pentru modernizarea sectorului public, aceasta include măsuri pentru creșterea numărului de telelucrători din Italia.

Art. 4 din legea din 16 iunie 1998, nr. 191 stabilește că: „Administrațiile publice (angajații) pot beneficia de forme de „muncă la distanță” și autorizează ca angajații să desfășoare, pentru aceleași beneficii salariale, activitatea lor în alte locuri decât sediul principal, după ce au stabilit metodele de verificare și implementare a activității de lucru”.

Se definește ca fiind telemuncă în contextul legii: „executarea muncii de către un angajat din administrația publică în orice loc considerat adecvat, amplasat în afara sediului principal de desfășurarea a activității angajatorului, unde desfășurarea activității este posibilă din punct de vedere tehnic, cu sprijinul predominant al tehnologiilor informaționale și de comunicare, menținând comunicarea cu personalul de la locul în care ar fi efectuată în mod normal această activitate.”

Criteriile de alocare a telemuncii de către conducere sunt stabilite în conformitate cu „contractul de muncă colectiv” între cei „care concurează pentru a pune în valoare beneficiile sociale și personale ale telemuncii”.

Pentru a stabili planurile de telemuncă, fiecare organ de conducere în cauză poate introduce obiectivele fixate anual, obiectivele referitoare la

- recurgerea efectivă la forme de telemuncă,
- alocarea resurselor adecvate pentru dezvoltarea sa în ceea ce privește determinarea planurilor de telemuncă

La 24 martie 2000, un cadru de acord între Autoritatea de Reglementare în domeniul Muncii și sindicatele din sectorul public a fost semnat, în urma examinării de către Curtea de Conturi.

Acordul stabilește o serie de puncte fundamentale pentru oferirea angajatului administrației publice a posibilității telemuncii:

Desfășurarea telemuncii nu schimbă aspectul legal al activității (art. 4, paragraful 3):

- Lucrătorul trebuie să-și declare propria disponibilitate în ceea ce privește posturile de telemuncă;
- Cei care îndeplinesc îndatoririle menționate în plan sau care au experiență relevantă
- Funcțiile care nu necesită muncă manuală și care pot funcționa autonom, vor primi prioritate (art.4, paragraful 1)

Criteriile pentru a alege care sunt lucrătorii care ar trebui să fie alocați telemuncii:

- o Capacitatea psiho-fizică a angajatului de a se adapta la un nou mediu de lucru
- o Situația familială a angajatului: are sau nu copii sub 8 ani,
- o Starea civilă
- o Timpul de transport între casa angajatului și companie

Acordul definește tipurile de telemuncă cărora li se aplică: „telemuncă de la domiciliu, munca mobilă, telemuncă descentralizată în call-center, forme flexibile mixte, inclusiv alternarea formelor de telelucru”(art.5, paragraful 1). Această ultimă metodă se referă la flexibilitate, model care anticipează alternanța perioadelor de muncă la domiciliu și a perioadelor de muncă la sediu.¹⁷

LITUANIA

Nu a existat nicio implementare a Acordului-cadru din 2002. Decretul nr. 1043 și Codul revizuit al muncii, care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2017, prevăd reglementări privind munca la domiciliu, care se pot aplica și pentru telelucrători și, prin urmare, asigură un tratament egal (articolele 108 și 115 din Codul muncii). Cu toate acestea, o serie de dispoziții ale acordului la nivelul UE nu sunt abordate în legislație, în special utilizarea mijloacelor I.T.

Experții de pe piața muncii susțin că acordul-cadru european privind telemunca din 2002 este implementat în Lituania prin intermediul Legii Contractelor (articolul 108 privind tipurile de contracte de muncă și articolul 115 privind contractele de muncă cu lucrătorii la domiciliu) și Decretul nr. 1; iar un alt acord al partenerilor sociali din Lituania există cu privire la punerea în aplicare a acordului-cadru din 2002 însă, conform cu ce declară partenerii sociali, nu este nevoie de acesta.

Legea Contractelor prevede mai multe tipuri de contracte de muncă, inclusiv un contract de muncă cu lucrători la domiciliu. Potrivit Legii, un contract de muncă cu lucrătorii la domiciliu „poate stabili că un angajat va îndeplini atribuțiile de muncă convenite la el acasă. Caracteristicile contractelor de muncă cu lucrătorii la domiciliu sunt stabilite de guvern și prin contracte colective”.

Așa cum este menționat mai sus, Decretul nr. 1043 definește munca la domiciliu ca fiind „munca prestată de o persoană la domiciliu pentru un salariu convenit cu angajatorul”. În plus, decretul prevede că:

Instrumentele de muncă folosite de un lucrător de la domiciliu ar trebui să fie în conformitate cu cerințele legale de securitate și sănătate în muncă. Timpul de lucru al unui astfel de lucrător nu poate depăși 40 de ore pe săptămână. Lucrătorii la domiciliu își organizează orele de lucru la propria discreție. Aceștia vor ține cont de orele de lucru care pot fi înregistrate diferit de cele specificate într-un model tipizat de cuantificare a

¹⁷https://www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/articles/telework_italy.pdf

timpului de lucru. Normele de funcționare ale unei companii nu se aplică lucrătorilor de acasă. Lucrătorii la domiciliu se supun dispozițiilor prevăzute în Codul Muncii și în alte legislații relevante din Republica Lituania.

La nivel național nu se aplică nicio restricție privind telemunca. Înainte de intrarea în vigoare a Legii Contractelor la 1 ianuarie 2003, în Lituania nu existau reglementări în ceea ce privește munca la domiciliu sau telemunca.

SPANIA

În Spania., la nivelul anului 2011 când s-a făcut un studiu în acest sens, s-au identificat doar 6.7% din lucrători care practicau munca de acasă.

Telemunca este reglementată la nivel național, sectorial și la nivel de companie. Din 2003, Acordul intersectorial privind negocierile colective a inclus prevederile Acordului-cadru european. La nivel sectorial, două acorduri naționale pentru industria chimică și presă țin cont de dispozițiile de telemuncă. În afară de un acord regional în Catalonia (2002), se remarcă acorduri de companie la Siemens Nixdorf Spania (1997), BP Oil Spain (2002), DHL International (2003) și Telefónica (2005). În sectorul public, un decret regal prevede utilizarea pe scară largă a telemuncii în administrația publică.¹⁸

În general, telemunca este voluntară și garantează atât condițiile de muncă stabilite inițial în contractul de muncă, cât și drepturile egale ale telelucrătorilor față de alți lucrători din companie. Angajatorul, de regulă, suportă costurile cu instalarea și întreținerea echipamentelor necesare desfășurării activității. În unele cazuri este permisă decontarea pentru cheltuielile suplimentare suportate de telelucrători, precum electricitatea, alimentația și spațiul, însă aceasta este mai degrabă o excepție în materie de practici.

În unele cazuri, un proces de selecție preliminară determină care lucrători pot efectua telemuncă. În toate cazurile, măsurile de protecție a datelor și clauzele de confidențialitate sunt incluse în conformitate cu legislația în vigoare.

Telelucrătorii au dreptul de a primi instruire și acces la promovarea profesională pe baza aceluiași condiții ca și alți lucrători. Companiile au început să ofere cursuri de instruire specifice privind utilizarea mijloacelor de informare și comunicare în domeniul telemuncii și, într-o măsură mai mică, orientări privind prevenirea riscurilor profesionale.

Centralizarea riscurilor profesionale relevă cele mai multe diferențe între acordurile care reglementează telemunca. Deși accidentele industriale sunt abordate în majoritatea cazurilor la nivel general, prevenirea riscurilor profesionale se face diferențiat. În ciuda faptului că acesta este un drept recunoscut pentru telelucrători, mecanismele de monitorizare a conformității nu sunt în vigoare, iar activitatea inspectoratului de muncă este restrânsă în casele private ale lucrătorilor. Companiile care își acceptă obligațiile cu privire la prevenirea riscurilor profesionale organizează

¹⁸<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>

inspecții prin anumiți angajați ai companiei, specializați în dreptul muncii, pentru a asigura evaluarea riscurilor locului de muncă și monitorizarea respectării măsurilor de siguranță.

Telelucrătorii au aceleași drepturi colective ca și ceilalți angajați. În ceea ce privește drepturile de participare ale reprezentanților lucrătorilor, apare o variabilitate mai mare în gradul de specificare. Proiectul de decret de lege care reglementează telemunca în administrația generală a statului stabilește obligația de a ajunge la un acord cu privire la programele de telemuncă cu sindicatele.

SUEDIA

Numărul persoanelor care practica telemunca sau munca la domiciliu era de 51% în 2014.¹⁹ Potrivit unui raport O.I.M creșterea frecvenței telemuncii a avut mai multe motive, însă obstacolul principal care a fost depășit a fost scăderea neîncrederii angajaților în aceste forme de muncă.

În 2003, partenerii sociali au semnat acordul privind orientările comune privind punerea în aplicare națională a Acordului-cadru european pentru telemuncă. Partenerilor sociali de la nivel sectorial le revine sarcina de a implementa liniile directoare ale acordurilor colective. Acest lucru s-a produs, într-o anumită măsură, în sectorul public și în unele ramuri ale sectorului privat.

În Suedia, reglementările referitoare la piața muncii sunt aproape exclusiv decise de către partenerii sociali. În legătură cu telemunca, autoritatea de reglementare a evidențiat problema pe site-ul său, prin publicarea de articole legate de: munca folosind mijloace informatice, stresul dat de munca de acasă prin mijloace IT, cantitatea de informații disponibile și sentimentul că lucrătorul ar trebui să fie disponibil constant pentru a răspunde la solicitări prin telefon mobil sau e-mail. Mesajul principal al acestei agenții este faptul că telemunca este o responsabilitate comună și că angajatorul este parțial responsabil, indiferent dacă există un acord scris pentru telemuncă sau nu.

REGATUL UNIT

În august 2003, partenerii sociali și Departamentul de industrie și comerț au publicat o orientare comună în domeniul telemuncii, care urmează structura acordului-cadru european. Publicarea ghidului, care vizează implementarea telemuncii la nivelul locului de muncă, a fost însoțită de campanii de informare atât din partea sindicatelor, cât și a organizațiilor patronale.

Nu există o definiție exactă a telemuncii în dreptul britanic. Telemunca este văzută ca o metodă alternativă de a lucra.

¹⁹https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf

Caracteristica esențială este utilizarea tehnologiei informației și a altor tehnologii de comunicare pentru activați la distanță. Aceasta se poate referi la:

i) muncitori care lucrează de acasă (cu toate că terminologia uzitată este cea de muncă de la distanță) normă întreagă sau fracțiune de normă;

ii) lucrătorii care alternează munca de la sediul angajatorului cu munca de la distanță;

iii) lucrătorii mobili care își folosesc domiciliul ca punct de lucru principal.

Provocările pe care le întâmpină telelucrătorii variază în funcție de timpul pe care îl lucrează de la birou. Cei care lucrează acasă cu normă întreagă au diferite probleme față de cele care ar putea să apară pentru cei care lucrează acasă ocazional.

Printre problemele care sunt luate în considerare:

- aranjamente contractuale
- sănătate și siguranță
- mobilier, echipamente, computer și furnizarea mijloacelor de comunicare
- probleme de sistem (de exemplu, la distanță)
- acces la baze de date și alte aplicații)
- securitatea informațiilor
- cheltuieli și indemnizații (de exemplu, pentru încălzirea locuinței și iluminat) și deplasări suplimentare
- impozitare
- resurse umane, cum ar fi recrutarea, instruirea și progresul în carieră
- asistență personală
- măsuri pentru asigurarea ca telelucrătorii să nu devină izolați)²⁰

Analizele unor acorduri formale de telemuncă semnate între angajatorii britanici și sindicatele de la nivelul companiilor au identificat diferite forme și grade de restricție. Compania/angajatorul stabilește condițiile în care acesta va suporta toate sau o parte din costurile inițiale ale stabilirii unui membru al personalului ca telelucrător.

În 2006, Serviciul de Relații Industriale (IRS) a examinat 66 de angajatori cu privire la politicile și experiența lor privind munca flexibilă și telemunca. IRS a constatat că telemunca la domiciliu, în care angajații, care altfel ar avea sediul într-un birou de la sediul angajatorului, folosesc calculatoarele și alte tehnologii furnizate de angajatorul lor pentru a lucra de acasă pentru o parte semnificativă a timpului lor de lucru, era cea mai puțin obișnuită formă de telemuncă; alte forme de telemuncă au fost stabilite ad-hoc cu

²⁰<http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01458-EN.pdf>

angajatul. Puțin sub un sfert din organizațiile examinate (un număr de 16 unități) au indicat că unele locuri de muncă erau considerate incompatibile cu munca la domiciliu sau telemunca. Mulți angajați se așteptau ca, în timp, să lucreze la domiciliu, deși practica acestei cerințe a variat mult în rândul organizațiilor chestionate.

UNGARIA

În 2004, Ungaria a transpus în legea națională Acordul-cadru european din 2002 în Codul Muncii. Deși procedura legislativă s-a inspirat din acordul la nivelul UE, principiile reversibilității telemuncii și caracterul său voluntar nu au fost complet transpuse în dreptul maghiar.

În dreptul muncii din Ungaria, din 2004, este inclus conceptul de „angajat care efectuează telemunca”, și sunt prevăzute drepturile și obligațiile speciale ale angajatorului și ale angajatului legate de aceste activități. Codul Muncii prevede conținutul special al unui contract care vizează telemunca: contractul ar trebui să prevadă că părțile sunt de acord cu faptul că salariatul este angajat sub formă de telelucrător. Angajatorul informează angajatul:

- a) despre regulile de supraveghere stabilite de către angajator
- b) despre regulile care restricționează utilizarea tehnologiei informației sau a dispozitivelor electronice
- c) despre unitatea organizatorică din care face parte salariatul, în raport cu munca sa. Regula privind egalitatea de tratament a telelucrătorilor este aceea că angajatorul trebuie să furnizeze toate informațiile pe care le oferă în mod normal angajaților cu contracte standard și angajaților care lucrează sub forma telemuncii. Angajatorul se asigură că salariatului i se permite să intre în sediul angajatorului și să întrețină contactul cu alți angajați. Ca regulă principală, legiuitorul le permite părților să adauge anumite condiții, chiar afirmând că angajatorul are dreptul să ofere instrucțiuni suplimentare, dacă părțile nu sunt de acord altfel, care se aplică numai în măsura specificării sarcinii atribuite salariatului. O altă astfel de dispoziție este aceea că programul de lucru al salariatului este flexibil dacă părțile stabilesc aceasta prin acord comun.

Angajatorul poate stabili că mijloacele de tehnologia informației sau echipamentele electronice furnizate de acesta pot fi utilizate doar pentru activități legate de munca specifică angajatorului de către angajat.

În timp ce își supraveghează activitățile de muncă, angajatorul nu trebuie să obțină o informație nerelevantă legată de angajat prin date stocate pe echipamentele de tehnologie informațională și care nu au legătură cu relația de muncă.

În lipsa unui alt acord, introducerea mijloacelor de supraveghere, la proprietatea care servește ca loc de muncă, este stabilită de angajator. Supravegherea nu poate constitui o povară nejustificată pentru angajat sau alte persoane care folosesc proprietatea care servește ca loc de desfășurarea a activității.

Disponibilitatea de a efectua o muncă sub formă de telemuncă în Ungaria (încheierea angajării prin contracte cu astfel de conținut) este influențată în mare măsură de sistemul de drept comun și în special de sistemul pentru protecția muncii. Conform actului de securitate a muncii, telemunca prestată în baza acordului cu angajatorul - poate fi efectuată și cu ajutorul echipamentului propriu al angajatului. Angajatorul autorizează angajatul să folosească un astfel de dispozitiv după examinarea în prealabil a condițiilor de securitate a muncii.

Telemunca poate fi efectuată doar dintr-un loc apreciat în prealabil de angajator ca fiind adecvat.

Angajatorul sau reprezentantul acestuia pot intra în proprietatea care servește ca loc de muncă și de ședere acolo, conform procedurilor de securitate a muncii necesare, în special în momentul instalării pentru evaluarea riscurilor, supraveghere și inspecția privind potențiale accidente.²¹

CONCLUZII

Se poate constata că majoritatea statelor Uniunii Europene au încercat să folosească Acordul-cadru privind telemunca din anul 2002, fie ca o bază de reglementare fie chiar să îl transpună în integralitatea sa în dreptul lor intern.

Cu toate că aceasta ar însemna o uniformizare a reglementărilor în spațiul U.E, diferențierea apare în practicile de implementare. Astfel am putut identifica trei modele:

- Transpunerea Directivei printr-o lege internă sau în Codurile de muncă fără alte modificări
- Recomandarea adoptării unor acorduri la nivel național sau sectorial pornind de la prevederile Acordului-cadru sau de la legile de transpunere.
- Stabilirea unor standarde care să determine angajatorii și reprezentanții angajaților să încheie acorduri la nivel intern (de firmă/companie)

Trebuie precizat însă că tendința generală a reglementării rapoartelor de tip telemuncă sunt de a nu produce discriminări între telelucrători și lucrătorii obișnuiți în ceea ce privește dreptul de a fi reprezentat, dreptul la sănătate și securitate în muncă, dreptul la confidențialitate.

În general plata unui telelucrător se face după aceleași criterii de evaluare a performanțelor și de stabilire a indemnizației precum a unui lucrător obișnuit. În acest caz diferențieri pot apărea în disponibilitatea angajatorului de a deconta sau nu anumite

²¹Z. Banko, *Telework in Hungary – Legislative, Jurisdictionary and Labour Market Policy Experiences*, *HUNGARIAN LABOUR LAW E-Journal*, 2016/2, p 97-101 disponibil la: http://hllj.hu/letolt/2016_2_a/A_06_Banko_hllj_2016_2.pdf

cheltuieli (nu există o practică unitară în acest sens) și la aplicarea unor anumite sporuri specifice doar prezenței fizice (ex: spor de condiții vătămătoare).

Nu în ultimul rând, termenul popular de „work-from-home” este unul destul de restrictiv și s-ar putea argumenta, inexact. Muncă de la distanță, care evident este efectuată prin mijloace tehnologice de comunicare la distanță, intrând astfel în sfera telemuncii, este o exprimare mai potrivită, deoarece criteriul după care se stabilește existența unui astfel de raport este: “efectuarea muncii într-un alt loc decât la sediul angajatorului” la care adăugăm elementul de, “folosind mijloace tehnologice de comunicare și informație” specifice telemuncii.

Studii relevante de consultat:

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

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>

<https://www.twobirds.com/en/news/articles/2020/spain/covid19-guidance-for-employers-in-spain>