



## COMUNICAT DE PRESĂ

### Cum deosebim munca la domiciliu față de telemuncă:

Potrivit Legii nr. 81/2018 privind reglementarea **activității de telemuncă**, salariații pot să lucreze de acasă. Au putut și până acum și se chema muncă la domiciliu. Însă telemunca înseamnă mai mult de atât, nu doar muncă la domiciliu, ci oriunde în altă parte unde angajatorul și angajatul au convenit, prin contractul adaptat la telemuncă, în condițiile descrise în Legea nr. 81/2018. Telemunca înseamnă rigori specifice, obligații specifice, clauze specifice și nu trebuie confundată cu munca la domiciliu, așa cum o știm până acum. Munca la domiciliu, reglementată succint în Codul Muncii încă din anul 2003, implică desfășurarea activității salariatului de la domiciliul acestuia. Realitatea economică, precum și evoluția mijloacelor tehnice, au atras necesitatea practică a reglementării posibilității stabilirii unor raporturi de muncă caracterizate de mai multă flexibilitate în ceea ce privește locul desfășurării activității salariatului. Astfel, conceptul de telemuncă presupune posibilitatea desfășurării activității salariatului și în alte locuri de muncă decât cele organizate de către angajator, acestea nefiind limitate la domiciliul salariatului.

### Obiectul activității, mai extins în cazul muncii la domiciliu:

Sunt considerați **salariați cu muncă la domiciliu** acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin. În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu muncă la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru. Angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, scrie în Codul Muncii la capitolul ce privește munca la domiciliu. În schimb telesalariatul nu poate face chiar orice fel de muncă acasă, pentru că Legea nr. 81/2018 arată clar tipurile de activități pe care telesalariatul le poate face (acasă sau altundeva): cele folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

Telemunca nu poate cuprinde decât acele activități care se realizează prin intermediul tehnologiei informațiilor, activitățile de producție și altele asemenea fiind excluse, spre deosebire de cazul muncii la domiciliu, care poate implica o plajă mai largă de activități. Apoi, legea privind telemunca nu este suficient de clară în ceea ce privește posibilitatea la locurile desfășurării activității salariaților, să fie exclusiv altele decât cele organizate de către angajator, în timp ce munca la domiciliu poate fi desfășurată în mod exclusiv la domiciliul salariatului. Oricum ar fi, nu se poate face telemuncă fără tehnologie, chiar dacă se face acasă, sau din orice alt loc. Iar tocmai libertatea părților de a stabili unul sau mai multe locuri de desfășurare a telemuncii face o deosebire importantă față de munca la domiciliu. În privința asta am putea spune că telemunca înseamnă mai multă flexibilitate. Angajatul la domiciliu are un program de lucru pe care și-l stabilește singur, având libertatea să facă asta în timp ce telesalariatul - NU, orele suplimentare sunt tratate în mod diferit. În ceea ce privește programul telesalariatului, acesta va trebui organizat de comun acord cu angajatorul, în timp ce munca la domiciliu presupune libertatea angajaților de a-și stabili singuri programul de lucru. Spre

deosebire de munca la domiciliu unde prestarea de ore de muncă suplimentară poate interveni la solicitarea angajatorului chiar și verbal, în ceea ce privește telemunca, munca suplimentară se prestează cu acordul scris cu telesalariatul. De asemenea, legea privind telemunca reglementează obligația angajatorului de a lua măsuri specifice menționate și în contractul individual de muncă.

Există diferențe semnificative și între conținutul contractelor. La munca la domiciliu, Codul Muncii prevede că e necesar ca pe lângă elementele obișnuite, necesare într-un contract de muncă, mai trebuie prevăzute și alte clauze: precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu; programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului; obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.

În Legea nr. 81/2018, este specificate câteva clauze ce trebuie expres prevăzute în contractul cu telesalariatul: locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți; modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat; responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă; condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă. Pentru exceptarea vreuneia dintre clauzele specifice telemuncii (cu excepția celei care menționează că se lucrează în regim de telemuncă) angajatorul poate încasa amenzi de 5.000 lei.