



ко, Г.Х. Шабанов, Оперативно-розыскные мероприятия и использование их результатов: Учебно-практическое пособие, Москва 2006.

5. Victor Mîrzac, Boris Glavan, Utilizarea mijloacelor tehnice în activitatea specială de investigații, Academia „Ștefan cel Mare”, Chișinău, 2014.

6. Оперативно-розыскные мероприятия. Общие положения» С.И. Захарцев, Санкт-Петербург 2004.

Informație despre autor:

Ilie BOTNARI,
doctorand al Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne al Republicii Moldova, a.n. 16.06.1985.

Information about the author:

Ilie BOTNARI,
PhD student of the “Ștefan cel Mare” Academy of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Moldova, a. 16/06/1985.

CZU 349.2

DREPTUL FUNDAMENTAL LA MUNCĂ - LOCURI DE MUNCĂ SĂNĂTOASE PENTRU TOATE VÂRSTELE: MUNCA LA DOMICILIU ȘI TELEMUNCA

Ing. Constantin NEGRILĂ,
Șef serviciu CSSM ITM București,

REZUMAT

Sănătatea și securitatea lucrătorilor sunt necesare pentru o viață profesională sustenabilă și o îmbătrânire activă în condiții bune de sănătate, mai ales dacă se iau în considerare aspecte ca îmbătrânirea populației active și prelungirea vieții profesionale.

În acest scop, este nevoie să se realizeze un mediu de muncă sigur și sănătos pe parcursul întregii vieți active a lucrătorilor, atât prin asigurarea unor condiții de muncă sigure și sănătoase, cât și prin promovarea unei culturi a prevenirii riscurilor profesionale.

Cuvinte cheie: munca la domiciliu, telemunca, flexisecuritatea, exploatarea prin muncă, accident, prevenire.

THE FUNDAMENTAL RIGHT TO WORK – HEALTHY WORKPLACES FOR ALL AGES: WORKING FROM HOME AND TELEWORKING

SUMMARY

Good health at work helps improve general public health and also the productivity of businesses. Furthermore, workplace problems of health and safety exact a high cost for social protection systems and therefore workers need to be provided with safety working conditions if their general wellbeing is to be enhanced

1. Introducere. În condițiile concurenței acerbe datorate mondializării și globalizării, acutizate și de efectele unei crize economice fără precedent în care se află economia mondială, Uniunea Europeană și-a propus un obiectiv ambițios, de a edifica, pe baza modernizării modelului social european, cea mai competitivă și cea mai dinamică economie din lume, bazată pe cunoaștere, care să fie capabilă să asigure o creștere economică durabilă, dublată de o îmbunătățire semnificativă din punct de vedere calitativ și cantitativ a gradului de ocupare a populației active, precum și de o mai mare coeziune socială.

Este de notorietate că resursele umane reprezintă principalul atu al Europei în competiția cu celelalte puteri ale lumii contemporane, fiind evident că atingerea obiectivului asumat de Uniunea Europeană nu va putea fi atins decât prin adoptarea unei strategii echilibrate și susținute care să

asigure pe de o parte o creștere economică durabilă, iar pe de altă parte, o ameliorare continuă cantitativă și calitativă a gradului de ocupare a forței de muncă, precum și o mai mare coeziune socială.

Pentru a răspunde acestor provocări, relativ recent a apărut în sfera de preocupări a organismelor Uniunii Europene, într-o poziție centrală din cadrul dezbaterilor la nivelul organismelor comunitare, noțiunea de flexisecuritate, prin care se încearcă să se găsească o cale de mijloc între flexibilitate și securitate în relațiile de muncă. În esență, cu cât sistemul de securitate socială este mai bine pus la punct, asigurând într-un mod corespunzător protecția socială în perioadele în care lucrătorii nu pot sau nu mai pot munci, cu atât flexibilitatea reglementării relațiilor de muncă poate fi crescută.

Măsurile întreprinse în cadrul strategiei europene pentru ocuparea forței de muncă, printre care se numără po-



litice active la nivelul pieței muncii, încurajarea învățării de-a lungul vieții, îmbunătățirea sprijinului acordat celor care își caută un loc de muncă, promovarea șanselor egale pentru toți și a egalității de șanse între femei și bărbați, sunt măsuri de natură să contribuie la dezvoltarea flexisecurității.

În ceea ce privește piața muncii, flexisecuritatea ar presupune, în același timp și elasticitate, adaptarea la situațiile noi, renunțarea la tipare și rigidități, noi forme de conlucrare și de prestare a muncii, în scopul dezvoltării economice și creșterii competitivității, dar și stabilitatea și siguranța în muncă, protecția salariaților, garantarea unor activități și venituri decente, respectarea demnității lucrătorilor etc.

Dacă flexibilitatea pare un concept ce avantajează angajatorii, securitatea este unul ce-i privește direct pe lucrători.

Prin urmare putem afirma că munca la domiciliu și telemunca sunt, prin beneficiile lor, cele mai relevante expresii ale flexisecurității.

Din perspectiva dreptului, ele privesc numai acea formă de organizare sau/și de realizare a muncii în cadrul unei relații de muncă, în care atribuțiile specifice funcției – ce ar putea fi îndeplinite, în egală măsură, în locurile care aparțin angajatorului – sunt executate în afara acestora, în mod regulat. Este vorba deci, de o activitate dependentă.

Raporturile de muncă de acest tip au o mare răspândire, însă potrivit literaturii de specialitate, ”munca la domiciliu este adesea «invizibilă», scăpând inspecției muncii, legislației, administrației și statisticii muncii”, iar din informațiile Organizației Internaționale a Muncii rezultă că, deși numărul persoanelor care prestează o astfel de activitate în lume este destul de important, de regulă, aceasta este prost remunerată și uneori se desfășoară în condiții de clandestinitate («la negru»).

Din aceste motive a fost adoptată de către OIM Convenția nr. 177/1996 (neratificată de România), care este prima normă internațională în materie, și care instituie pentru statele aderente obligația de a o adopta, de a o pune în aplicare și de a revedea periodic politicile naționale asupra muncii la domiciliu, scopul urmărit fiind de a

ameliora situația lucrătorilor la domiciliu, instituind principiul egalității de tratament între lucrătorii la domiciliu și ceilalți lucrători salariați, protecția lor contra discriminării de orice fel, dreptul la remunerație, securitate și sănătate în muncă, securitate socială și protecția maternității.

Organizația Internațională a Muncii a adoptat și o recomandare în aceeași materie, care promovează și ideea elaborării unor programe de asistență a lucrătorilor la domiciliu.

Tot în ideea protejării lucrătorilor la domiciliu, precum și a scoaterii muncii lor din zona lucrului «la negru», Convenția nr. 177/1996 a OIM obligă statele care o ratifică să implementeze o inspecție a muncii compatibilă cu acest contract de muncă. Având în vedere specificitatea acestei munci, care se desfășoară la domiciliul lucrătorului, trebuie în mod evident ținut cont că orice control este necesar să fie autorizat de cel în cauză, fiind vorba de domiciliul său.

Telemunca, denumită și «muncă la distanță» sau «teleactivitate», este o formă a raporturilor de muncă ce 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 se desfășoară, de regulă, în afara sediului angajatorului, însă obiectul său este specific, deoarece constă în prestarea unei munci cu mijloace informatice.

Referitor la cele menționate mai sus, specificul celor cinci categorii de contracte individuale de muncă la domiciliu, ce se pot încheia în România, ca în majoritatea țărilor din lume, sunt:

- a. contractul individual de muncă la domiciliu potrivit dreptului comun;
- b. convenția individuală de muncă la domiciliu a membrului cooperador;
- c. contractul individual de muncă al asistentului maternal profesionist;
- d. contractul individual de muncă al asistentului personal profesionist și
- e. contractul individual privind telemunca.

2. Materiale și metode aplicate.

Pentru elaborarea lucrării de față au fost folosite următoarele metode de cercetare științifică: analiza comparativă, analiza sistematică, analiza logică.

Materialele folosite ca studiu în

lucrare sunt: legislația în dreptul muncii din România, prevederi legislative internaționale și europene în domeniu, manuale și tratate de dreptul muncii, expertiza profesională proprie.

3. Rezultate obținute și discuții

3.1.1. Referitor la promovarea muncii durabile și îmbătrânirea sănătoasă încă de la începutul vieții profesionale, conform art.13 din Codului Muncii, persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat de la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională, iar dobândirea capacității de muncă apare odată cu împlinirea vârstei de 16 ani, impunându-se îndeplinirea următoarelor condiții legislative:

Condițiile încheierii contractului individual de muncă la domiciliu sau prin telemuncă, încheiat în formă scrisă, cu acordul formulat în scris al ambelor părți, angajator și angajat, cu specificarea în contract a clauzelor esențiale specifice, precum și clauzele obligatorii, comune pentru orice contract individual de muncă : capacitatea juridică a părților; informarea prealabilă a persoanei stabilită în vederea angajării; consimțământul părților.

Condiții specifice: în contractul individual de muncă la domiciliu să se precizeze că salariatul lucrează la domiciliu, atribuțiile specifice postului să permită desfășurarea muncii la domiciliu, stabilirea programului de muncă, părțile să stabilească de comun acord programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului.

3.1.2. Capacitatea juridică a părților.

Conform art. 105 alin.1 din Codul muncii, salariatul cu munca la domiciliu a fost definit ca fiind acela care îndeplinește, la domiciliul lui, atribuțiile specifice postului pe care îl deține.

Acesta poate fi, de exemplu, un subiect strict determinat de lege: persoană cu handicap sau pensionarul de invaliditate gradul III, situație în care se va încheia contract individual de muncă în conformitate cu pregătirea profesională și prin capacitatea de muncă



atestată prin certificatul de încadrare în grad de handicap emis de comisiile de evaluare, respectiv prin decizia de pensionare de invaliditate de gradul III, acestea fiind documente obligatorii în vederea angajării.

3.1.3. Atribuțiile specifice postului trebuie să permită desfășurarea muncii la domiciliul salariatului.

În acest sens nu se pot îndeplini orice atribuții specifice funcției la domiciliul lucrătorului, deoarece, spațiul afectat muncii trebuie să nu fie accesibil oricui și să aibă sau să permită o amenajare corespunzătoare. Este necesară o relație angajat - angajator în special de cooperare și mai puțin de subordonare ierarhică.

În cazul telesalariatului vorbim de o formă de organizare a muncii în care o activitate care putea fi efectuată în cadrul locului de muncă organizat de angajator, se realizează de către un salariat de la distanță de această locație, în mod regulat și voluntar, folosind tehnologia informației și comunicațiilor, în baza unui contract individual de muncă cu normă întreagă sau a unui act adițional la acesta, cu respectarea următoarelor condiții:

I. activitatea se desfășoară în afara oricărui loc de muncă organizat de angajator, prin utilizarea unor mijloace aferente tehnologiei informației și comunicațiilor, cum ar fi internetul, telefonul inteligent, altele;

II. activitatea în regim de teleworking se desfășoară cel puțin o zi pe lună;

III. salariatul și-a exprimat acordul cu această formă de organizare a muncii, prin semnarea contractului individual de muncă sau al unui act adițional la acesta, după caz.

Este de remarcat faptul că pentru a fi compatibil cu funcția sau meseria salariatului, domiciliul trebuie să prezinte condiții similare locurilor de muncă autorizate de lege pentru angajatori sau persoanele ce desfășoară activități independente, inclusiv în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă. Răspunderea pentru verificarea îndeplinirii unor astfel de condiții revine, conform prevederilor legale, angajatorului. Numai în măsura respectării exigențelor impuse de lege, munca este compatibilă cu domiciliul salariaților.

Sunt necesare instrucțiuni clare

privind interzicerea utilizării produselor la care se folosesc materiale nocive, inflamabile sau explozive.

Potrivit pct. 20 lit. b și c din Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii nr. 184/1996, patronii ar trebui să îi informeze pe lucrători asupra oricărui risc legat de munca lor, să le precizeze măsurile preventive ce trebuie luate, precum și să le furnizeze, după caz, pregătirea necesară. Anagajatorul trebuie să vegheze ca mașinile, uneltele sau echipamentele de protecție individuală furnizate lucrătorilor la domiciliu, să fie prevăzute cu dispozitive de securitate corespunzătoare și să ia măsuri suficiente pentru a veghea ca acestea să fie întreținute în mod corespunzător.

Potrivit pct. 22 alin. 2 din aceeași Recomandare, în cazul unui pericol grav și iminent pentru securitatea și/sau sănătatea lucrătorului la domiciliu, a familiei sau a publicului, constatată de un inspector de muncă, continuarea acestei munci ar trebui să fie interzisă până la luarea unor măsuri corespunzătoare de remediere.

3.1.4. Stabilirea de către salariat a programului de lucru.

Așa cum prevede art. 105 alin. 2 din Codul Muncii, salariatul care prestează munca la domiciliu, are dreptul să își stabilească singur programul de lucru. Se subînțelege că respectarea programului de muncă este greu de verificat, fiind importantă, în primul rând realizarea normei de muncă sau îndeplinirea atribuției de serviciu și nu prezența fizică a lucrătorului în spațiul destinat muncii.

Dacă în situația muncii la biroul angajatorului, salariatul stă liniștit în ceea ce privește plata salariului, chiar dacă eficiența lui nu a fost pe măsura prezenței la locul de muncă, lăsând pe altă zi finalizarea lucrării, muncind la domiciliu, salariatul știe că timpul trebuie prețuit pentru muncă, orice pierdere nejustificată prin discuții sau activități inutile în afara muncii, va atrage învinuiri din partea anagajtorului.

Din alt punct de vedere, pentru că nu trebuie să respecte un program riguros la domiciliu, pentru că nu poate fi sancționat pentru întârzieri repetate de la program, etc., salariații la domiciliu capătă o relaxare în muncă, conducând la o muncă zilnică instabilă.

Prin urmare, faptul că munca la do-

miciu presupune o organizare liberă a muncii și a programului, anagajatorul va avea în vedere la interviu, ca viitorii salariați la domiciliu, să fie persoane echilibrate psihologic și sociologic, cu capacitate de autodisciplină și motivare a muncii și bună comunicare cu echipa anagajatorului (colegi, managerul care îi verifică lucrarea, echipa care urmează să facă vizita la domiciliu).

3.1.5. Stabilirea de comun acord a programului prin care anagajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului la domiciliu, precum și modalitățile de realizare a controlului.

Prin semnarea de către salariat a contractului individual de muncă la domiciliu, înseamnă că acesta dă acordul ca anagajatorul său să pătrundă în locuința sa. Însă nu se poate abuza de această prerogativă, fiind lezate drepturile personale ale salariatului său, inclusiv dreptul lui la intimitate. De aceea legiuitorul a stabilit că este necesară o clauză care să stabilească programul în cadrul căruia este permis controlul și modalitatea concretă de realizare.

În Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii nr. 186/1996, privind munca la domiciliu, pct. 8, se menționează că, în măsura în care aceasta este compatibilă cu legislația națională, referitoare la respectarea vieții private, inspectorii de muncă sau alți funcționari cu atribuții privind vegherea muncii la domiciliu, ar trebui să fie autorizați să pătrundă în acele părți ale domiciliului sau ale altor locuri private, în care se efectuează această muncă.

3.1.6. Condiția obligației anagajatorului de a asigura materiile prime și materialele necesare desfășurării activității, precum și transportul acestora la și de la domiciliul lucrătorului.

Codul muncii nu prevede clar acest aspect, respectiv faptul că angajatorul trebuie să asigure materia primă și materialele necesare procesului muncii, iar lipsa în contract a acestei clauze, conduce către prezența unui raport civil și nu a unui raport de muncă angajat - angajator.

Soluția adoptată în contractul individual de muncă trebuie să fie în concordanță cu Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii nr. 184/1996, pct.16, potrivit căreia lucrătorii la do-



miciliu ar trebui să primească o despăgubire pentru:

- cheltuieli legate de munca lor (exemplu: consumul de energie și de apă, comunicațiile și întreținerea echipamentelor de muncă);

- timpul petrecut pentru întreținerea echipamentului și a mașinilor, pentru schimbarea uneltelor, pentru sortare, împachetare și despachetare și pentru orice alte operațiuni de acest gen.

Practica a demonstrat (exemplu în Franța), că anumiți angajatori au dat lucrătorilor la domiciliu echipamente de muncă, precum mașini de cusut, pe care trebuiau să le plătească prin rate săptămânale sau lunare din salariile câștigate. După câteva luni de zile, în momentul în care angajatorul nu mai poate asigura de lucru la domiciliu, iar lucrătorul nu mai poate amortiza mașina de cusut, potrivit contractului de vânzare-cumpărare, se returnează echipamentul de muncă, fără nicio despăgubire.

În vederea eliminării abuzurilor de natură financiară și fiscală, Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii nr.184/1996, la pct.7 alin.3, stipulează că, patronul ar trebui să țină o evidență în scris a muncii la domiciliu, indicând, pe lângă timpul de muncă alocat prestării și remunerația făcută, evidențiind:

- costurile suportate de lucrător la domiciliu, dacă este cazul, și sumele rambursate în acest sens,

- toate reținerile fiscale făcute conform legislației naționale;

- remunerația brută totală datorată, remunerația netă plătită precum și data plății.

Eliminarea situațiilor de conflict dintre angajat - angajator se poate realiza prin existența unei legislații clare, care să conducă la clauze ferme între părți, precum și prin susținerea unui control riguros și eficient din partea instituțiilor și autorităților statului.

Este de remarcat faptul că, în majoritatea statelor, "munca la domiciliu este frecvent invizibilă și scapă, de obicei, inspecției muncii, în general legislației, administrației și statisticii muncii."

Clauza referitoare la asigurarea transporturului materiei prime și materialelor necesare desfășurării activității, care intră în obligația angajatorului,

face parte din cea generală cu privire la asigurarea de către angajator a condițiilor adecvate desfășurării activității de către angajat.

În legea nr.448/2006, art. 80, se stipulează că „persoanele cu handicap anagajate la domiciliu, beneficiază din partea angajatorului de transport la și de la domiciliu al materialelor prime și materialelor necesare în activitate, precum și al produselor finite realizate.”

Concluzii:

De altfel, în planul dreptului muncii, unul dintre efectele integrării României în Uniunea Europeană îl prezintă tocmai preluarea dezbaterii privitoare la necesitatea unei anume flexibilizări a contractelor de muncă, prin crearea unor noi varietăți contractuale, care să răspundă într-o mai mare măsură nevoilor salariaților și angajatorilor. Contractul de muncă tipic de 8 ore în fiecare zi, încheiat pe durată nedeterminată, cu program de lucru fix, corespunde intereselor multor categorii de angajatori și de salariați, dar, cu siguranță, nu satisface nevoile tuturor participanților la raporturile de muncă. Necesitățile fluctuante ale producției, din punctul de vedere al angajatorului, dar și dorința de armonizare a obiectivelor profesionale cu cele familiale, din punctul de vedere al salariatului, conduc uneori părțile spre identificarea unor formule alternative, flexibile, de angajare în muncă.

Referințe bibliografice

1. Constituția României Modificată și completată prin Legea de revizuire a Constituției României nr. 429/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 758 din 29 octombrie 2003

2. Codul muncii 2015 (*Legea 53/2003*)

3. Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, publicată în Monitorul Oficial din 20 aprilie 2011.

4. Legea nr. 286/2009-Codul penal.

5. Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice publicată în Monitorul Oficial nr. 52 din 20 decembrie 2010.

6. Legea nr.319/2006 a securității

și sănătății în muncă, publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 646 din 26 iulie 2006, actualizată în 2012.

7. H.G.nr. 1425/2006 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 882 din 30 octombrie 2006.

8. Ordonanța de urgență a Guvernului nr.26/1997 privind protecția copilului aflat în dificultate

9. Hotărârea Guvernului nr.26/1997 privind condițiile de deținere a atestului, procedurile de atestare și statutul asistentului maternal profesionist;

10. Hotărârea Guvernului nr.1434/2004 privind aprobarea Regulamentului cadru de organizare și funcționare a Direcției generale de asistență socială și protecția copilului;

11. Hotărârea Guvernului nr.430/2008 privind aprobarea Metodologiei privind organizarea și funcționarea comisiei de evaluare a persoanelor adulte cu handicap;

12. Convenția nr. 177/1996 a Organizației Internaționale a Muncii

13. Recomandarea nr. 184/1996 a Organizației Internaționale a Muncii

14. Acordul-cadru european privind telemunca din 2002

15. Ștefănescu, A., *Munca la domiciliu și telemunca*, Ed. Univesul juridic, 2011

16. Țiclea, A., *Tratat de dreptul muncii, ediția IV-a*, Ed. Univesul juridic, 2010

Ing. Constantin NEGRILĂ
Sef serviciu CSSM I.T.M.
Bucuresti