

Ana ȘTEFĂNESCU

MUNCA LA DOMICILIU ȘI TELEMUNCA

– drept intern și comparat –

Ana ȘTEFĂNESCU

**MUNCA LA DOMICILIU
ȘI TELEMUNCA
– drept intern și comparat –**

(Conducător științific prof. univ. dr. Alexandru Țiclea)

Universul Juridic
București
-2011-

Editat de **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Copyright © 2011, **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Toate drepturile asupra prezentei ediții aparțin

S.C. Universul Juridic S.R.L.

Nicio parte din acest volum nu poate fi copiată fără acordul scris al
S.C. Universul Juridic S.R.L.

**NICIUN EXEMPLAR DIN PREZENTUL TIRAJ NU VA FI
COMERCIALIZAT DECÂT ÎNSOTIT DE SEMNĂTURA ȘI
ȘTAMPILA EDITORULUI, APLICATE PE INTERIORUL
ULTIMEI COPERTE.**

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
ȘTEFĂNESCU, ANA

**Munca la domiciliu și telemunca : drept intern și
comparat / Ana Ștefănescu. - București : Universul Juridic,
2011**

Bibliogr.

ISBN 978-973-127-515-4

331.312(498)

REDACTIE: tel./fax: **021.314.93.13**
tel.: **0732.320.665**
e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

DEPARTAMENTUL telefon: **021.314.93.15; 0726.990.184**
DISTRIBUȚIE: tel./fax: **021.314.93.16**
e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

www.universuljuridic.ro

**COMENZI ON-LINE,
CU REDUCERI DE PÂNĂ LA 15%**

CUVÂNT ÎNAINTE

Ideea acestei lucrări (teze de doctorat) îi aparține conducătorului meu științific de doctorat, prof. univ. dr. Alexandru Țiclea. Nu este doar unul dintre cei mai prolifici autori în domeniul dreptului muncii și un deschizător de drumuri, ci și un foarte bun psiholog. Într-adevăr, tema muncii la domiciliu și a telemuncii a constituit o adevărată provocare și, totodată, unică ocazie de a cerceta sub îndrumare de excelență această formă de muncă potrivită personalității mele și, mai ales, preocupărilor de viitor. Îi mulțumesc cu speranța unor noi asemenea colaborări.

O subliniere se impune încă de la început în legătură cu tema menționată – din perspectiva dreptului, munca la domiciliu are înțelesul de contract individual de muncă la domiciliu.

De aceea, am urmărit să analizez ori, după caz, să construiesc specificul celor cinci categorii de contracte individuale de muncă la domiciliu, ce se pot încheia în România, ca în majoritatea țărilor din lume, și anume:

1. contractul individual de muncă la domiciliu potrivit dreptului comun;
2. convenția individuală de muncă la domiciliu a membrului cooperat;
3. contractul individual de muncă al asistentului maternal profesionist;
4. contractul individual de muncă al asistentului personal profesionist și
5. contractul individual privind telemuncă.

A fost un demers destul de greu, având în vedere că munca la domiciliu este reglementată de normele internaționale destul de sumar și nu a făcut obiectul reglementărilor europene, iar în ceea ce privește telemunca situația stă exact invers.

Și normele interne de drept comun în materie sunt, după cum se știe, extrem de sumare, iar prevederile din legile speciale sunt, în mare parte, neadecvate ori susceptibile de modificări și completări sau anunță intervenții legislative care, încă, întârzie să apară.

De exemplu, Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției face referire în art. 33 alin. 1 lit. b) la raporturile de muncă desfășurate în temeiul contractului individual de muncă sau al convenției individuale de muncă, ceea ce vădește necunoașterea relațiilor existente la nivelul cooperăției meșteșugărești ori, cel puțin o superficialitate, deoarece numai membrii cooperatori realizează munca exclusiv în temeiul convențiilor individuale de muncă în general și în special în baza celor de muncă la domiciliu. Pe de altă parte, legea specială care trebuia să reglementeze aceste raporturi de muncă, potrivit art. 33 alin. 3 din același act normativ nu a fost adoptată, fapt pentru care, în prezent, ne putem raporta doar la normele interne ale cooperăției emise în baza art. 104 alin. 2 din Legea nr. 1/2005. Deși, la prima vedere în materie de muncă la domiciliu, acestea ar părea un fel de sinteză a Codului muncii, se abat uneori grav de la prevederile lui. Astfel, este inadmisibil că locul muncii poate fi modificat de către societatea cooperativă în situațiile impuse de necesitatea unei bune organizări a activității, inclusiv prin translația acestuia la domiciliul membrului cooperador salariat, fără consimțământul lui.

Un alt exemplu de intervenție legislativă care încă întârzie să apară este următorul: deși art. 45 alin. 4 din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, stipulează că se încheie contractul individual de muncă al asistentului personal profesionist, deocamdată nefiind date norme de aplicare ale acestei legi ori un act normativ care să prevadă condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul acestuia, similar Hotărârii Guvernului nr. 679/2003 care conține același obiect, dar pentru asistentul maternal profesionist, practic, contractul menționat nu se poate încheia. Este o problemă gravă, nerezolvată de aproximativ patru ani de zile, care pune în pericol, în primul rând, situația medico-socială a persoanelor cu handicap grav sau accentuat după vârsta majoratului. Pe de altă parte, legislația aplicabilă dreptului la

concediu de odihnă al asistentului personal profesionist este avansată și firească față de cea aplicabilă asistentului maternal profesionist, din moment ce pentru primul, „angajatorul are obligația de a-i asigura un înlocuitor” în această perioadă, dar asistentul maternal profesionist își continuă activitatea în aceeași perioadă dacă nu se autorizează separarea de copii”. Nu negăm faptul că activitatea specifică asistentului maternal necesită o capacitate de muncă și de supraveghere permanentă, dar de aici și până a se ajunge, practic, la anularea dreptului la concediu de odihnă al unui salariat este prea mult.

În ceea ce privește contractul individual privind telemunca, din prisma legislației române a muncii, acesta apare ca un contract *nenumit*. În lipsa unei reglementări distincte, el se poate încheia doar în temeiul principiului libertății contractuale, ceea ce nu este o rezolvare adecvată în raport cu Acordul-cadru european privind telemunca din 2002. Iar România nu poate rămâne în afara realității faptului că această formă avansată de muncă la domiciliu se va extinde și trebuie să se extindă în viitor, mai ales în contextul crizei economice, datorită avantajelor sale. De aceea, am propus, *de lege ferenda*, introducerea unui capitol distinct în Codul muncii, Capitol X intitulat „Telemunca”, după Capitolul IX, intitulat „Munca la domiciliu”. În ceea ce privește conținutul acestui capitol, am făcut referiri atât în mod special, dar și în paralel cu propunerile legate de munca la domiciliu, deoarece contractul individual privind telemunca împrumută, prin analogie, anumite reglementări proprii contractului de muncă la domiciliu.

Dreptul comparat nu a fost de mare ajutor în formarea unei imagini clare și de ansamblu pentru cele cinci categorii de contracte individuale de muncă la domiciliu, pentru că reglementările diferă de la o țară la alta și chiar pentru aceeași țară în anumite chestiuni definitorii. De exemplu, am concluzionat și am subliniat, totodată, că este necesar *de lege ferenda* să se precizeze expres că în cazul contractului individual privind telemunca, „locul muncii” nu are legătură cu telecentrele sau cu alte locații similare, după cum exclude așa-numita telemuncă mobilă ori semimobilă, deoarece acestea sunt mobilități dirijate de angajator. Distincțiile nu sunt originale, după cum nu se regăsesc exprimate în mod uniform în cuprinsul regle-

mentărilor altor țări. De exemplu, le regăsim în Convenția colectivă de muncă de la nivel național din Belgia, care, după ce menționează că telemunca poate fi realizată la domiciliul telesalariatului sau în alt loc ales de acesta, precizează expres că telemunca realizată într-un local descentralizat al angajatorului sau pus la dispoziție de acesta, sub orice formă, pentru telesalariat nu intră în sfera ei de aplicare. Dimpotrivă, de exemplu în Italia, Acordul privind telemunca în administrația publică prevede că formele acesteia sunt: telemunca la domiciliul salariatului, telemunca mobilă, cu localizare externă în telecentre-satelit, servicii în rețea sau alte forme flexibile de muncă, chiar mixte, inclusiv cele în alternanță, oricum într-un loc adecvat, în care să fie posibilă din punct de vedere tehnic prestarea „la distanță” a muncii în alt loc decât sediul angajatorului.

Nehotărâre există și în ceea ce privește caracterul regulat al muncii la domiciliu. La acest caracter se referă expres art. 2 alin. 1 din Acordul-cadru european privind telemunca atunci când o definește și implicit art. 1 lit. b) din Convenția O.I.M. nr. 177/1996 privind munca la domiciliu. Pe baza acestor prevederi, am concluzionat și am propus să se precizeze, *de lege ferenda*, că pentru a fi în prezența unui contract individual de muncă la domiciliu ori a unuia privind telemunca, trebuie ca atribuțiile specifice funcției să se desfășoare preponderent în afara locurilor de muncă ce aparțin angajatorului în raport cu norma de muncă convenită – de exemplu trei zile din săptămâna de lucru de cinci zile. Altfel, vorbim doar de o clauză de muncă la domiciliu ori privind telemunca într-un contract „standard”. Pentru a se respecta recomandările din normele europene și internaționale cu privire la necesitatea prezenței ocazionale și nu preponderente a salariatului ori telesalariatului la sediul angajatorului cu scopul evitării izolării, am propus, *de lege ferenda*, o asemenea precizare expresă. Propunerea reglementării interdicției concedierii salariatului/telesalariatului care dorește să revină la contractul „standard” se bazează tocmai pe acceptarea și recunoașterea acestui risc și vizează garantarea dreptului de revenire la contractul „standard” în orice moment, prin instituirea obligației angajatorului de a oferi un loc de muncă compatibil cu pregătirea profesională. În caz de imposibilitate, am apreciat că este acceptabil să se considere

încetarea contractului ca fiind neimputabilă salariatului. Am menținut această din urmă propunere, tot gândindu-mă la riscul menționat, și atunci când am formulat reglementarea posibilității concedierii salariatului/telesalariatului care a convenit de la început asupra muncii la domiciliu/telemuncii și refuză să o continue.

Dintre cele 25 de propuneri, *de lege ferenda*, pe care le-am formulat, mai consider importantă și cea cu privire la reglementarea posibilității prestării muncii nu numai la domiciliul salariatului/telesalariatului, ci și în orice alt loc ales de acesta, cu condiția să nu aparțină angajatorului, pentru că ar alinia în sens constructiv Codul muncii românesc la reglementările europene și internaționale în materie, după modelul altor țări, fiind în același timp realistă. Într-adevăr, actualul text al art. 105 alin. 1 din Codul muncii apare „restrictiv” din moment ce permite munca numai la domiciliu. Dar, întrucât programul de control, negociat, nu se poate suprapune decât în mică parte cu programul de lucru stabilit unilateral de către salariat, art. 105 alin. 1 din Codul muncii nu are finalitate practică și devine chiar hilar dacă am crede că interzice, în fapt, munca și în alte locuri alese de salariat. Mai mult, părțile au posibilitatea să stabilească realizarea controlului prin verificarea calității și cantității produselor finite transmise angajatorului prin curier sau prin poșta electronică, încât controlul să se poată realiza în locațiile angajatorului.

Prin propunerea reglementării posibilității participării familiei salariatului cu munca la domiciliu/telesalariatului în vederea realizării muncii de către acesta din urmă, aspect întâlnit și în alte țări, am avut, de asemenea, în vedere o abordare realistă a problemei – dacă acest lucru nu poate fi împiedicat, de ce să nu îl folosim? După modelul legislației franceze, această posibilitate poate fi un criteriu obiectiv în negocierea salariului și a normei de muncă și, totodată, în diferențierea salariilor comparabili. Nu s-ar aduce atingere caracterului *intuitu personae* al contractului, pentru că s-ar preciza, cum este și firesc, că numai salariatul cu munca la domiciliu/telesalariatul răspunde în fața angajatorului pentru lucrările executate împreună cu membrii lui de familie.

Una dintre concluziile prezentului studiu privește faptul că România s-a aliniat majorității țărilor lumii, instituind dreptul muncii

la domiciliu pentru persoanele cu handicap și pensionarii de invaliditate de gradul III reglementând, în acest scop, stimulente pozitive sau negative, după modelul legislației franceze. Pentru că am apreciat că demersul trebuie continuat, mi-am asumat, poate exagerat, propunerea reglementării posibilității muncii la domiciliu/telemuncii, dacă nu chiar în timpul concediului pentru creșterea copilului acordat în baza altui contract de muncă (așa cum este permis în alte țări), măcar în timpul unui concediu de creștere a copilului fără plată ce s-ar putea acorda special în acest sens prin lege sau ar putea face obiectul contractelor colective ori a contractelor individuale de muncă «standard». Caracterul excepțional al unei astfel de reglementări ar fi în consens cu preocuparea Uniunii Europene de a încuraja statele să adopte măsuri care să permită concilierea vieții de familie cu cea profesională. Pe de altă parte, dacă legislația românească actuală permite asistenților maternali profesioniști să cumuleze o astfel de funcție cu o alta asemenea (numai), de ce ar fi o diferență majoră între îngrijirea altor copii în baza unui alt contract, deci în cumul, și îngrijirea propriilor copii cu vârsta de până la doi ani în timpul muncii la domiciliu?

Având în vedere această situație, este de apreciat că în țara noastră, în prezent, se pot încheia, totuși, cele cinci categorii de contracte individuale de muncă la domiciliu enumerate anterior. Ultimele patru contracte sunt grefate pe cel dintâi, comportând anumite particularități ce reliefează o relație de tip gen-specie, care, de altfel, se manifestă între toate acestea și contractul individual de muncă la domiciliu „standard”.

„Locul muncii” și „felul muncii”, ca elemente specifice ale contractelor individuale de muncă la domiciliu, nu au incidență asupra sistemului normal al organizării muncii, în sensul că subordonarea salariatului față de angajator rămâne în continuare un element esențial, iar atribuțiile de serviciu executate în afara locațiilor lui rămân astfel, atât din punct de vedere funcțional, cât și din punct de vedere juridic, „legate” cu sediul acestuia, dar nu în sensul clasic. De aceea, cele mai multe prevederi referitoare la contractul individual de muncă „standard” sunt aplicabile – avem de-a face, practic, cu o translație a problematicii prin adaptarea la ceea ce este determinant.

Cu toate acestea, angajatorii, chiar dacă văd utilitatea acestei forme de muncă, sunt încă reticenți, pentru că nu au răspunsuri la diferitele probleme juridice ce pot să apară, iar acest lucru face să fie și mai dificilă rezolvarea problemelor legate de management. Nici autoritățile nu pot da prea multe informații. Dezarmantă situație, dacă ne gândim că munca la domiciliu/telemunca este, prin beneficiile ei, una dintre cele mai relevante expresii ale flexibilității.

După cum se poate observa din succinta prezentare a lucrării, am încercat să realizez un echilibru al informației din dreptul intern și comparat, precum și din literatura juridică română și străină în domeniu, în vederea înțelegerii fenomenului muncii la domiciliu în ansamblu. Sper că vin astfel în sprijinul doctrinei și practicii cu prezentul studiu ce rămâne încă deschis, atât sub aspectul cercetării, cât și a propunerilor *de lege ferenda*.

CAPITOLUL I

CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND MUNCA LA DOMICILIU

1. Conceptul muncii la domiciliu

După anii '70 ai secolului trecut, noile metode de organizare a muncii, impuse de impactul revoluției tehnico-științifice, globalizarea tot mai accentuată a comerțului cu repercusiuni asupra lumii muncii, inclusiv necesitatea flexibilizării ei, ca și necesitatea de a răspunde – cât mai adecvat – presiunii șomajului prin imaginarea și a altor modalități de diminuare a impactului acestuia, au impus ca Organizația Internațională a Muncii să acorde o atenție din ce în ce mai mare problematicii muncii, sub toate formele în care se desfășoară, inclusiv a acelor forme considerate „muncă precară” cum sunt munca la domiciliu, munca în mod independent, munca cu timp parțial etc.¹

În acord cu această atitudine, „Uniunea Europeană este preocupată să pună în aplicare o politică de modernizare a dreptului muncii în fiecare stat membru, cu scopul de a genera o nouă dinamică a locurilor de muncă și una de creștere economică. Noțiunea de flexibilitate și de securitate sunt în centrul acestei modernizări”².

„*Flexecuritatea (flexecurity, în engleză, flexecurité, în franceză)* este o combinație între *flexibilitate (flexibility; flexibilité)* și *securitate (security; securité)*.

Pe când *flexibilitatea* semnifică elasticitate, mlădiere, deci absența rigidului, *securitatea* înseamnă liniște, siguranță, absența pericolelor.

¹ Andrei Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, ed. a 2-a, Ed. C.H. Beck, București, 2008, p. 229.

² Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a IV-a, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 124.

În ceea ce privește piața muncii, flexibilitatea 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.

Considerăm că munca la domiciliu este, prin beneficiile ei una dintre cele mai relevante expresii ale flexibilității.

Din perspectiva dreptului, ea privește 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.

Se cuvine să precizăm în acest sens că în înțelesul Codului fiscal¹, activitatea dependentă este definită ca „orice activitate desfășurată de o persoană fizică într-o relație de angajare” (art. 7 alin. 1 pct. 2). „Nu acționează de o manieră independentă angajații sau oricare alte persoane legate de angajator printr-un contract individual de muncă sau prin orice alte instrumente juridice care creează un raport angajator/angajat în ceea ce privește condițiile de muncă, remunerarea sau alte obligații ale angajatorului” (art. 127 alin. 3).

Per a contrario, toate celelalte activități sunt independente, inclusiv cele desfășurate la domiciliul salariatului.

Munca la domiciliu este un fenomen extrem de complex – ea se referă nu numai la activitățile tradiționale, manuale sau meșteșugărești, ci vizează și acele activități predeterminate legal specifice protecției copilului ori protecției și promovării drepturilor persoanelor cu handicap; de asemenea, dezvoltarea informațională și tehnico-științifică au condus la apariția unei modalități moderne și

¹ Legea nr. 571/2003 (publicată în M. Of. nr. 927 din 23 decembrie 2003), modificată și completată ulterior, inclusiv prin OUG nr. 59/2010 (publicată în M. Of. nr. 442 din 30 iunie 2010).

flexibile de prestare a muncii la domiciliu, denumită telemuncă, care va continua să se dezvolte din ce în ce mai mult.

Interesul general în ceea ce privește acest concept a apărut pentru prima dată în timpul crizei petroliere de la începutul anilor '70. Atunci a fost sugerat în mod remarcabil de *Jack Nilles* de la Universitatea din Carolina de Sud faptul că tehnologia informației are capacitatea de a substitui deplasarea fizică prin comunicațiile electronice și astfel munca se poate realiza la distanță¹.

Subliniem că în limba engleză conceptul de telemuncă este exprimat prin doi termeni considerați, de regulă, ca fiind sinonimi: *telework (teleworking)*, introdus de către autoritățile Uniunii Europene² și *telecommuting*, folosit pentru prima dată de *Jack Nilles*, apoi popularizat de futuristul *Francis Kinsman* în cartea sa *Telecomutatorii* din 1987³ – mai des folosit peste ocean, în Statele Unite ale Americii. Însă, *Jack Nilles*, supranumit „părintele *teleworking-ului*” ne oferă o definiție alternativă, prin care distinge între cei doi termeni⁴. Astfel, pentru el, *telecommuting* înseamnă munca periodică în afara biroului, una sau mai multe zile pe săptămână, fie acasă, la sediul clientului sau într-un centru dotat cu aparatură specifică teleinformațiilor ori substituirea totală sau parțială a transportului la și de la locul de muncă cu utilizarea tehnologiei informației. Accentul se pune aici pe reducerea sau eliminarea transportului zilnic la și de la locul de muncă și nu pe o formă anume de organizare a muncii în sine care să solicite alte tipuri de contracte colective/individuale de muncă și, în consecință, reglementare specială. Spre deosebire de *telecommuting*, *Jack Nilles* definește *teleworking-ul* ca fiind fenomenul care are loc atunci când acțiunea muncii implică orice formă de substituție a transportului către locul de muncă cu

¹ Doru Alexandru Pleșea, *Telemunca – o soluție de integrare pe piața europeană a forței de muncă*, pe <http://www.spiruharet.ro/ei/SectiuneaB/Plesea%20Doru%20Alexandru.pdf>

² A se vedea pentru detalii http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jul/telework_fr.pdf

³ Nicolae Sfetcu, Gheorghe Manolea, *Ghidul telelucrătorului*, pe http://www.teleorg.org/ro/ghid_telelucru/index.htm

⁴ A se vedea Ciprian Man, *Teleworking: Telelucru, teleactivități sau munca la distanță*, Ed. Grafnet, Oradea, 2007, p. 21-22.

utilizarea tehnologiei informației sub forma telecomunicațiilor și/sau a computerelor. În acest fel are loc transferul muncii către lucrător. Autorul conchide că *telecommuting-ul* este o formă de *teleworking*, în sensul că rezolvă doar distanța de locul de muncă, dar nu este în sine o formă specifică de organizare a muncii, așa cum este *teleworking-ul*. În concordanță cu tendința accentuată de a utiliza prefixul „e” ca un indicator al utilizării tehnologiei informației și comunicațiilor într-un oarecare domeniu de activitate, vom recunoaște prezența în spațiul conceptual și al unor cuvinte precum *e-work* sau *eWork*, utilizate în diverse situații. Însă, dacă atât termenul *teleworking*, cât și *telecommuting* au în vedere aspectul distanței, pe care îl conțin chiar de la nivelul semantic (prefixul „tele” implică munca la distanță prin utilizarea telecomunicațiilor), *eWork* nu înseamnă în mod necesar muncă la distanță, cât muncă asistată de tehnologii informatice și de comunicare – deși există o serie de alți autori care utilizează termenul numai în contextul „de-localizării” muncii¹.

2. Importanța muncii la domiciliu

Munca la domiciliu este indisolubil legată de dezvoltarea economică și socială, precum și de o mai bună coordonare a stilului de muncă cu cel de viață.

Mai ales persoanele care au în îngrijire copii ori persoane adulte nu mai sunt nevoite să se retragă din activitate.

Programul flexibil de muncă și concentrarea pe rezultat îi fac mai eficienți pe salariați. Astfel, prin telemuncă se poate obține productivitate mai ridicată (sunt indicate creșteri ale productivității muncii de 10% până la 60%, apreciindu-se², în medie, că 25 de ore de muncă la domiciliu echivalează cu 40 de ore de lucru la birou), datorită mai multor factori³:

¹ *Ibidem*, p. 23.

² Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, op. cit., Nota 3, p. 425.

³ Ciprian Man, *Teleworking: Teleducru, teleactivități sau munca la distanță*, op. cit., p. 80-81.

- reducerea elementelor care distrag atenția (discuții în birou, întreruperi, zgomot);
- reducerea timpului pierdut în tranzit, însemnând și că angajații sunt „la timp” la muncă în zilele cu trafic mai intens decât de obicei sau în cele cu vreme rea etc.;
- acoperirea locurilor de muncă este mai bună în caz de evenimente meteorologice extreme, când angajații nu ar putea ajunge la locul de muncă. Evenimentele din ultimii ani au relevat chiar că telemunca poate face posibil ca lucrătorii să rămână productivi în fața pandemiilor, defecțiunilor temporare ale infrastructurii, amenințărilor teroriste, dezastrelor naturale ca uragane, tsunami, cutremure, sau alte asemenea¹;
- număr mai redus de zile libere din cauza bolii. Experiența arată reduceri de la 6 zile la 3 zile pe an – drumul până la locul de muncă este o barieră care poate încuraja decizia de a rămâne acasă, iar în caz de boală angajatul poate totuși decide la mijlocul zilei că poate să (tele) muncească o jumătate de zi, ceea ce nu ar fi fost posibil dacă trebuia să meargă mai întâi la birou, și în final apropierea fizică de mai puțini oameni înseamnă un risc mai redus de îmbolnăviri contagioase; de asemenea, așa-numitul „sindrom al clădirilor bolnave” nu poate apărea dacă nu există o clădire în care se muncește);
- flexibilitate ridicată – munca de acasă, spre exemplu, poate deseori fi (chiar dacă numai parțial) programată la ore „neconvenționale”, astfel oferind organizației posibilitatea de a oferi servicii și în afara orelor de lucru obișnuite fără a necesita transportul angajaților într-un centru la ore nesociabile sau chiar periculoase.

¹ Alvin Goldman, în Roger Blanpain, Michele Colucci, Christian Dirks, Chris Engels, Alvin Goldman, Frank Hendrickx, Antoine Jacobs, Emma Keating, Jackie Morin, Alan Neal, Birgitta Nyström, Jean-Emmanuel Ray, Jacques Rojot, Andrzej Swiatkowski, Di van den Broek, Manfred Weiss, *European Framework Agreements and Telework: Law and Practice, A European and Comparative Study*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2007, p. 246.

Prin natura sa, munca la domiciliu este mai favorabilă unui management cu mai puține niveluri ierarhice, ceea ce, evident, reduce costurile cu forța de muncă¹.

De asemenea, se extinde posibilitatea cumulului de funcții (timpul economisit fiind utilizat pentru o altă muncă).

Munca la domiciliu duce și la o mai mare stabilitate a colectivității, pentru că schimbarea locului de muncă determină de multe ori schimbarea întregii vieți și un stres inerent. De ce să mai existe o astfel de problemă? O slujbă la propriul domiciliu pentru un angajator din altă localitate sau din altă țară nu ar mai antrena astfel separarea de familie ori mutarea celorlalți membrii de familie care se poate să nu fie avantajați – mai ales copiii. De asemenea, angajatorii care optează pentru munca la domiciliu nu mai au problema asigurării locuințelor de serviciu sau al costului direct sau indirect suportat pentru acestea, ori câștigă prin faptul că dobândesc mai mult spațiu lucrativ la sediu sau în locațiile al căror proprietar este sau prin faptul că nu mai închiriază birouri. Activitățile bine plătite în orașe mari, dezvoltate economic se pot realiza și din orașele mai puțin avantajate, care la rândul lor ar progresa.

Având în vedere aceste aspecte, telemunca este privită² și ca o parte a strategiei globale de resurse umane ce urmărește:

- să acorde angajaților mai multă responsabilitate în promovarea propriei cariere în ce privește locul și timpul muncii;
- evaluarea contribuției angajatului pe baza rezultatelor obținute;
- creșterea satisfacției în muncă;
- asigurarea unui echilibru mai bun în ce privește raportul muncă/viață privată;

¹ Ciprian Man, *Teleworking: Teleducru, teleactivități sau munca la distanță*, op. cit., p. 81-82.

² Roger Blanpain, în Roger Blanpain, Michele Colucci, Christian Dirks, Chris Engels, Alvin Goldman, Frank Hendrickx, Antoine Jacobs, Emma Keating, Jackie Morin, Alan Neal, Birgitta Nyström, Jean-Emmanuel Ray, Jacques Rojot, Andrzej Swiatkowski, Di van den Broek, Manfred Weiss, *European Framework Agreements and Telework. Law and Practice, A European and Comparative Study*, op. cit., p. 95.

- îmbunătățirea imaginii companiei;
- creșterea productivității;
- economisirea de spațiu și infrastructură în locul de muncă de la sediul angajatorului.

Mulți salariați vor insista tot mai mult ca opțiunea de a munci la domiciliu să fie considerată un drept pentru toate acele activități compatibile cu aceasta.

În măsura în care se va socoti că această reamplasare a muncii va consolida viața de familie – tendință încă actuală –, vor apărea și susțineri puternice din partea unor persoane influente cu convingeri politice, religioase și culturale. Pe măsură ce ecologiile reușesc să oblige firmele să plătească pentru poluarea pe care o produc, se intensifică stimulentele pentru a trece la activități cât mai puțin poluante, așadar de la locuri de muncă centralizate, de dimensiuni mari, la unități mai mici ori, și mai bine, la domiciliu¹.

Mai curând decât un univers de relații umane indirecte, cu un ecran electronic plasat între individ și restul umanității, prin telemuncă putem postula o lume împărțită în două categorii de relații umane – una reală, cealaltă abstractă – fiecare cu regulile și rosturile ei². Departe de ideea izolării de societate! Numai cine dorește se izolează. Pe de altă parte, se știe că unele realizări deosebite – literare, muzicale, științifice etc. – au presupus izolarea voluntară de societate pentru anumite perioade de timp tocmai pentru creșterea randamentului muncii. O imagine³ foarte promițătoare și de viitor este aceea în care telelucrătorii muncesc chiar într-o casă de vacanță, departe de problemele vieții de la oraș (și de problemele transferului rezultatelor muncii lor), pornindu-se de la premisa că fiecare își poate alege singur stilul de viață și muncă.

¹ Alvin Toffler, *Al treilea val*, București, Ed. Antet, 1983, p. 273-275.

² *Ibidem*, p. 278.

³ Ion Gheorghe Roșca, Marian Stoica, *Noi forme de muncă și activități în societatea bazată pe informație și cunoaștere*, pe http://www.racai.ro/INFOSOC-Project/RoscaStoica_st_g05_new.pdf