



**ASOCIAȚIA NAȚIONALĂ  
A COMPANIILOR DIN  
DOMENIUL TIC**

Email: [mbzovii@ict.md](mailto:mbzovii@ict.md)

Tel: +373 60 266 280

Data: 19.05.2020

Nr. 183

**Doamnei Zinaida GRECEANÎ**

**Președintele Parlamentului Republicii Moldova**

**Domnei Elena BACALU**

**Președintele Comisiei parlamentare "Comisia protecție socială, sănătate și familie"**

**Copie: Doamnei Viorica DUMBRĂVEANU**

**Ministru al Sănătății, Muncii și Protecției Sociale**

**Domnului Fadei NAGACEVSCHI**

**Ministru al Justiției**

*Ref.: Comentariile "Asociației Naționale a Companiilor din Domeniul TIC" asupra proiectului de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii (reglementarea muncii la distanță)*

**Stimată Doamnă Președinte,**

Vă salutăm din numele Asociației Naționale a Companiilor din Domeniul TIC (în continuare ATIC).

Prin prezenta, informăm că ATIC încurajează introducerea conceptului de telemuncă în legislația Republicii Moldova, consideră că este un concept binevenit și apreciază deschiderea autorităților cu privire la reglementarea muncii la distanță. ATIC este un promotor al flexibilizării relațiilor de muncă și mai ales al muncii la distanță. Astfel în urma examinării proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative Nr. 105 din 05.03.2020, care propun și modificări la Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (în continuare – ”**Proiect**”), membrii ATIC au identificat anumite prevederi care ar putea fi supuse unor revizuri pentru a fi îmbunătățite, astfel încât să corespundă realităților de muncă actuale. În această ordine de idei, comunicăm următoarele:

Considerăm că Proiectul introduce unele reglementări cu privire la munca la distanță care sunt extrem de împovărătoare pentru angajatori, dificile chiar, iar pe alocuri imposibil, de implementat în practică. Munca la distanță astfel cum este propusă spre reglementare în Proiect,

devine o instituție rigidă de drept al muncii și practic contravine conceptului de telemuncă, sau munca la distanță, care ar trebui să introducă practici de flexibilizare a relațiilor de muncă, prestate voluntar, ca urmare a acordului încheiat dintre salariat și angajator.

Totodată acest regim ar trebui să implementeze o serie de beneficii solicitate în nenumărate rânduri de angajații companiilor din sectorul tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC) precum:

- a. Reducerea procedurilor birocratice în relația salariat-angajator;
- b. Flexibilitate de a lucra oricând și oriunde;
- c. Economisirea timpului necesar deplasării de la domiciliu/reședință la locul de muncă și invers;
- d. Reducerea cheltuielilor legate de deplasarea salariaților;
- e. Organizarea personală a timpului de lucru.

Acestea fiind spuse recomandăm tratarea reglementărilor propuse similar practicilor altor țări, în special ne referim la următoarele:

- 1. Propunem includerea opțiunii de a dispune munca la distanță, în scopul protejării securității și sănătății salariatului, chiar dacă prestarea muncii la locul de muncă organizat de angajator ar fi posibilă.**

#### *Articolul 73:*

#### **Propunem completarea alineatului (2) cu următorul cuprins:**

*„(2) În cazul imposibilității prestării de către salariat a muncii, la locul de muncă organizat de angajator în perioada situațiilor excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război, declararea stării de urgență în sănătate publică, sau în scopul protejării securității și sănătății salariatului, angajatorul, în funcție de specificul muncii salariatului, poate dispune, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) motivat, schimbarea temporară a locului de muncă al salariatului cu prestarea muncii la domiciliu sau de la distanță, fără operarea modificărilor respective în contractul individual de muncă. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) se comunică salariatului în timp util, inclusiv prin mijloace electronice.”*

#### **Propunem completarea Art.73 cu alineatul (3):**

*“(3) Perioada de timp în care salariatul va presta munca la domiciliu sau de la distanță, conform alin. (2), va fi stabilită de către angajator și nu poate depăși durata existenței imposibilității de a presta munca la locul de muncă organizat de angajator sau durata existenței pericolului real și iminent pentru securitatea și sănătatea salariaților, după caz.”*

#### **Comentarii:**



**ASOCIAȚIA NAȚIONALĂ  
A COMPANIILOR DIN  
DOMENIUL TIC**

Email: [mbzovii@ict.md](mailto:mbzovii@ict.md)

Tel: +373 60 266 280

La art. 73 alin. (2), se propune includerea posibilității ca angajatorul să dispună unilateral munca la distanță chiar și atunci când nu există imposibilitatea sau restricționarea legislativă de a presta munca la locul de muncă, dar există un risc real și iminent pentru sănătatea sau securitatea salariaților în cazul în care se prezintă la locul de muncă. De exemplu, pe parcursul pandemiei prestarea muncii în birouri administrative nu a fost interzisă, dar a existat un risc major de infectare, urmare a deplasării la serviciu, a interacțiunii în spații închise între salariați, inclusiv riscul cazurilor asimptomatice din rândul colegilor și imposibilitatea păstrării distanței sociale, odată cu prezentarea tuturor salariaților la locul de muncă etc. Respectiva ajustare se impune pentru a face posibilă aplicarea recomandărilor autorităților de a implementa munca la distanță, în toate cazurile când specificul muncii permite acest lucru, anume pentru a asigura protejarea securității și sănătății salariaților, chiar dacă interdicții directe în acest sens nu au fost impuse, iar prestarea muncii nu este imposibilă.

## **2. Propunem contractele individuale de muncă privind munca la distanță să corespundă Legii nr.91/2014 privind semnătura electronică și documentul electronic.**

### ***Articolul 292<sup>3</sup>. Particularitățile contractului individual de muncă privind munca la distanță***

*(1) Contractul individual de muncă privind munca la distanță se încheie și se modifică în temeiurile generale prevăzute de prezentul cod, inclusiv prin schimbul de documente electronice.*

#### **Comentarii:**

La Art. 292<sup>3</sup> propunem excluderea obligației de a utiliza în mod limitativ semnătura electronică avansată calificată. Formularea actuală a Art. 292<sup>3</sup>, exclude posibilitatea utilizării semnăturilor electronice avansate necalificate sau simple, reglementate de Legea Nr. 91 din 27-06-2014 privind semnătura electronică și documentul electronic. Opțiunile stabilite în Lege ar putea fi utilizate pe larg de mai multe sectoare, odată cu evoluția tehnologică, iar prevederile Codului Muncii ar trebui să permită adaptarea documentului electronic la ultimele tendințe. . De exemplu, Codul Civil modernizat al Republicii Moldova, în vigoare din 01.03.2019, prevede că actul juridic în formă electronică este echivalent cu actul juridic în formă scrisă în cazul în care poartă **semnătura electronică de orice tip prevăzută de lege** (art.318).

Adițional ținem să subliniem că salariații nu dețin semnături electronice avansate calificate, acestea fiind deținute în mare parte de administratorii și contabilii entităților. Astfel semnătura electronică avansată calificată impune costuri nejustificate, care ar putea fi diminuate, prin utilizarea semnăturii electronice simple și avansate necalificate, inclusiv cu soluții tehnice utilizate la nivel global specializate în procese de gestionare electronică a documentelor necesare în raportul cu resursele umane. Prin urmare, propunem reformularea art. 292<sup>3</sup>, astfel încât să fie cerința de semnare a documentului electronic cu semnătură electronică, în modul prevăzut de



**ASOCIAȚIA NAȚIONALĂ  
A COMPANIILOR DIN  
DOMENIUL TIC**

Email: [mbzovii@ict.md](mailto:mbzovii@ict.md)

Tel: +373 60 266 280

Legea Nr. 91 din 27-06-2014 privind semnătura electronică și documentul electronic (această lege stabilește cerințele cu privire la documentul electronic și tipurile de semnături electronice).

Propunem:

### ***Articolul 292/5 . Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță***

*Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță are loc în temeiurile generale prevăzute de prezentul cod, inclusiv prin schimbul de documente electronice.*

#### **Comentarii:**

În mod similar propunem excluderea restricției de semnă electronic, doar cu semnătura electronică avansată calificată, încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță, după cum stabilește Articolul 292/5, care în formula propusă de autorii proiectului exclud nejustificat semnătura electronică avansată necalificată și semnătura electronică simplă.

### **3. Propunem introducerea conceptului de muncă la distanță cu caracter permanent și temporar:**

#### ***Articolul 292<sup>3</sup>. Particularitățile contractului individual de muncă privind munca la distanță***

*(1) Contractul individual de muncă privind munca la distanță va conține, în afara clauzelor prevăzute la art. 49 din prezentul cod, următoarele clauze:*

- a) perioada și/sau zilele în care salariatul își desfășoară activitatea la distanță sau procedura conform căreia salariatul poate solicita prestarea muncii la distanță în anumită perioadă și/sau zile ;*
- b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului și modalitatea de realizare a controlului;*
- c) modalitatea de evidență a orelor de muncă prestate de salariatul cu munca la distanță, după caz;*
- d) condițiile privind suportarea cheltuielilor aferente activității în regim de muncă la distanță;*
- e) alte prevederi agreeate de părți.*

#### **Comentarii:**

Proiectul propus de autor reglementează doar forma muncii la distanță cu regim permanent, în practicile internaționale, precum și relațiile angajator-salariat practicate la moment, impun necesitatea de a opera și cu noțiunea de muncă la distanță (telemuncă) ocazională. Ne referim la situațiile în care salariatul dorește să beneficieze de regimul muncii la distanță ocazional, iar perioadele de timp solicitate de acesta nu pot fi reglementate și prevăzute periodic în Contractul Individual de Muncă. Propunem ca Contractul să prevadă procedura **conform căreia salariatul poate solicita prestarea muncii la distanță în anumită perioadă și/sau zile.**



**ASOCIAȚIA NAȚIONALĂ  
A COMPANIILOR DIN  
DOMENIUL TIC**

Email: [mbzovii@ict.md](mailto:mbzovii@ict.md)

Tel: +373 60 266 280

Modificarea operată la Art. 292/3 alin. (2) lit. a), ar permite ca munca la distanță să poată fi convenită între angajator și salariat în mod permanent (prin indicarea perioadelor concrete în CIM), dar și la necesitate (o necesitate ad-hoc sau o urgență, cum ar fi calamitățile naturale, etc.) CIM trebuie să prevadă doar procedura prin care angajatorul și salariatul pot conveni asupra prestării muncii la distanță într-o anumită zi sau zile. Munca la distanță este de fapt un beneficiu acordat salariatului și, de regulă, nu are un caracter permanent, de aceea salariații nu ar trebui să fie obligați să se deplaseze la oficiu central doar pentru a semna acordul adițional la CIM, de fiecare dată când au nevoie de una sau multe zile, pentru prestarea muncii la distanță. Asemenea abordare ar produce ineficiențe, ar reduce productivitatea muncii și ar conduce la supraîncărcarea serviciilor de resurse umane, care vor trebui să perfecteze un acord adițional la CIM de fiecare dată când un salariat cere măcar o zi de munca la distanță (în special, în cazurile excepționale, unde o astfel de formalitate ar trebui efectuată pentru sute sau mii de salariați într-un termen foarte scurt).

Prevederi similare celor propuse pot fi regăsite în legislația mai multor state europene cu economie și sistem de drept dezvoltat, de exemplu Republica Franceză, care permite ca acordul părților privind munca la distanță să fie formalizat prin orice mijloc. De asemenea, aceasta prevede că în cazuri excepționale, în special pericolul unei epidemii, sau în cazul unei forțe majore, punerea în aplicare a muncii la distanță poate fi considerată drept amenajare a locului de munca necesară pentru a permite continuarea activității întreprinderii și garantarea protecției salariaților.<sup>1</sup>

Propunem ca Articolul 292/3 alin. 2, lit c) care prevede obligativitatea includerii în contract a modalității de evidență a orelor de muncă prestate de salariatul cu munca la distanță, să reprezinte o clauză opțională, pentru a face posibilă evidența muncii prestate în baza lucrului executat (în funcție de modul de salarizare a salariatului - pe unitate de timp sau prin acord). În multe cazuri salariatul convine cu angajatorul să execute o anumită lucrare, proiect sau să presteze o anumită muncă, fără a avea obligația de a fi supravegheat 8 ore, acesta având libertatea de a presta munca și în termeni mai restrânși.

#### **4. Se propune stabilirea diferențiată a regulilor pentru securitatea și sănătatea salariaților cu munca la distanță:**

##### ***Articolul 292<sup>4</sup>. Organizarea securității și sănătății în muncă pentru salariații cu munca la distanță***

*Angajatorul va asigura informarea salariatului cu privire la securitatea și sănătatea salariaților cu munca la distanță în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008.*

---

<sup>1</sup> Codul Muncii Francez, disponibil online:

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=1F9CC89A46D19FF0E99B38A5748EAC4E.tplgfr32s\\_1?idSctionTA=LEGISCTA000025558058&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200505](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=1F9CC89A46D19FF0E99B38A5748EAC4E.tplgfr32s_1?idSctionTA=LEGISCTA000025558058&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200505)



**ASOCIAȚIA NAȚIONALĂ**  
A COMPANIILOR DIN  
DOMENIUL TIC

Email: [mbzovii@ict.md](mailto:mbzovii@ict.md)

Tel: +373 60 266 280

## **Comentarii:**

În formula propusă de autorii proiectului, Art. 292/4 impune aceleași regim de reguli și răspundere în adresa angajatorului care permite salariaților să muncească la distanță ca și pentru angajatorii care asigură organizarea locului de muncă la sediul său, prin aplicarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008. Legea menționată nu este adaptată pentru a reglementa situația specifică a muncii la distanță, nu face diferența dintre munca la distanță și munca la locul stabilit de angajator, chiar dacă condițiile de muncă la domiciliu și în oficiu diferă. Ne referim aici cu titlu de exemplu la obligațiile stabilite de Art. 10 și 12 a Legii nr. 186/2008, sau a riscurilor asociate exploatarea clădirilor, echipamentului tehnic, a aparatelor de conectare la sursele de alimentare cu energie electrică, panourilor de comandă, instalațiilor etc. Mai mult decât atât, Legea nr. 186/2008 definește la art.1 ”**loc de muncă**” ca fiind loc destinat să adăpostească **posturi de lucru în clădirea unității și orice alt loc din interiorul unității** la care lucrătorul are acces în timpul executării sarcinilor sale de lucru, iar noțiunea ”prevenire”, Legea expres o definește ca fiind un ansamblu de dispoziții sau măsuri, adoptate ori planificate **la toate etapele de lucru din unitate**, pentru a preveni sau a reduce riscurile profesionale. Toate aceste prevederi au fost adoptate de legiuitor exclusiv pentru cazurile când angajatorul asigură organizarea locului de muncă. În mod contrar în cazul muncii la distanță angajatorul nu organizează locul de muncă la distanță și nici nu deține control asupra condițiilor de muncă create, de aceea inclusiv, noțiunea de accidente de muncă trebuie tratată diferit pentru salariații care prestează munca la distanță. În acest sens reamintim practica altor țări, care indică că angajatorul păstrează doar responsabilitatea de a informa lucrătorul care prestează munca la distanță despre riscurile asociate muncii, în timp ce răspunderea pentru aplicarea corectă a politicilor de securitate rămâne în sarcina salariatului.<sup>2</sup>

Toate aceste practici se datorează direct din lipsa controlului angajatorului asupra locului de muncă și a mediului de lucru la distanță, respectiv instituirea măsurilor privind asigurarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă în aceeași măsură pentru angajatorii care nu au control efectiv asupra locului de muncă, devine o practică imposibilă. Acest aspect ar putea fi balansat printr-o politică sau instrucțiune aprobată de angajator ca act juridic intern, fie ca document separat, fie ca un capitol/secțiune în politica de securitate și sănătate în muncă, care să prevadă anumite reguli de bază cu privire la desfășurarea muncii la distanță și care să fie adusă la cunoștința tuturor salariaților, precum și de obligația angajatorului de a pune la dispoziția salariaților echipamente sigure, care să nu pună în pericol siguranța salariaților, fără ca această obligație să se răsfrângă asupra unor factori externi, care sunt în afara controlului angajatorului (de ex. siguranța întrerupătorului de la domiciliul salariatului).

Propunem excluderea obligativității respectării în toate cazurile a unor norme care sunt nepotrivite pentru activitatea muncii la distanță. Respectiv echiparea locului de muncă și

---

<sup>2</sup> Raportul ”Telework in the European Union” disponibil online

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



**ASOCIAȚIA NAȚIONALĂ**  
A COMPANIILOR DIN  
DOMENIUL TIC

Email: [mbzovii@ict.md](mailto:mbzovii@ict.md)

Tel: +373 60 266 280

asumarea riscurilor în cazul muncii la distanță trebuie lăsat la discreția părților, în dependență de posibilitățile părților de a organiza locul de muncă.

Recomandările propuse au fost corelate cu practica companiilor din sectorul IT locale, dar și cu reprezentare internațională, vizavi de munca la distanță. Acestea fiind spuse vă rugăm să nu ezitați să ne contactați pentru orice informații suplimentare.

În speranța că Veți da curs recomandărilor înaintate, Vă mulțumim anticipat!

**Cu o deosebită considerație,**

**Marina Bzovii**

**Director executiv**