

Munca de oriunde - *WORK FROM ANYWARE* (WFA) - in industria de IT

I. Aspecte generale- premise

Avand in vedere ca circumstantele actuale, luna iunie 2021, privind desfasurarea raporturilor de munca, din perspectiva modalitatii de prestare si livrare a serviciului, sunt in mare masura diferite de cele de la inceputul anului 2020, s-a nascut necesitatea de a raspunde la intrebarea daca salariatii angajati in Romania pot presta munca, in regim de *telemunca*, nu doar de acasa (*work from home - WFH*), ci chiar de oriunde (*work from anywhere - WFA*).

Cateva dintre circumstantele actuale, constatate in practica, pe care le-am avut in vedere la intocmirea prezentei opinii, sunt urmatoarele:

(1) Desfasurarea muncii de acasa sau dintr-un alt loc fizic, s-a constatat, in diverse studii realizate in Pandemia de COVID 19 din perioada 2020-2021, ca in multe cazuri a fost mai productiva. Unul dintre exemplele practice se regaseste in articolul *Our Work-from-Anywhere Future*¹ publicat de catre Harvard Business Review, in care se retine ca WFA a sporit productivitatea individuala cu 4,4% referitor la studiul de caz analizat la Oficiul pentru Brevete si Mărci al Statelor Unite (*USPTO*) care are câteva mii de lucrători WFA.

(2) A crescut competitia intre companiile angajatoare care permit colaborarea cu salariatii intr-o modalitate mai flexibila, mai exact, intre angajatorii care au dezvoltat o politica prin care este permisa munca de la distanta (*remote*), de expl. prin modalitatile: munca de acasa (*work from home - WFH*), sau munca de oriunde (*work from anywhere - WFA*).

(3) Satisfactia salariatului, imbunatarea vietii familiale, confortul locului familial, generat de flexibilitate geografică (adică *trăiesc acolo unde preferă*) a crescut.

(4) Costurile angajatorului aferente punerii la dispozitie unui loc fizic pentru desfasurarea activitatii scad in cazul *work from anywhere - WFA* sau *work from home - WFH*.

(5) Insa, au crescut si costurile angajatorilor cu securitatea datelor si informatiilor prelucrate de salariatii.

(6) In domeniul IT riscurile unui accident de munca sunt destul de reduse, daca sunt respectate normele si instructiunile S.S.M.

(7) Intentiile angajatorilor si ale salariatilor converg spre abordarea mai flexibila (de expl. sub aspect geografic) a relatiilor de munca, sau intr-o versiune hibrid, mai exact, o parte a timpului de munca sa se desfasoare la locul muncii pus la dispozitie de angajator, iar o alta parte, in regim de telemunca (locul fizic fiind la alegerea salariatului).

(8) Practic, tendinta pe care am constata-o analizand diverse surse publice din mediu on line, la acest moment, este ca, cel putin in industria IT, relatiile de munca se intentioneaza a fi desfasurate intr-o pondere intre 25-50 % din timpul de lucru, in modalitatea cu prezenta fizica a salariatului la locul de munca pus la dispozitie de angajator, iar diferenta in regim de WFH sau/si WFA.

¹ <https://hbr.org/2020/11/our-work-from-anywhere-future>

II. Reglementari legale

Asadar, in acest context de piata, am analizat legislatia aplicabila in materie, fara pretentia unei abordari exhaustive.

a) Reglementari interne- Romania

Legiuitorul din România a facut un pas important in sensul ca a adoptat o reglementare mai permisivă cu referire la prestarea muncii din orice loc, prin adoptarea **O.U.G. nr. 36/2021**² publicata in M.Of. nr. 474/06.05.2021 care a modificat, printre altele, doua reglementari importante:

-*Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă*, modificarea fiind in sensul **abrogării** dispozitiei (art. 17 alin. 3) care prevedea obligativitatea includerii intre elementele Contractului de munca si a mentiunii “ *c) locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți*;” si

- *Legea 319/2006 a securitatii si sanatatii in munca*, a fost la randul ei modificata (art. 21 alin. (4)³ si alin. (5) din Lege), in sensul in care, dovada instruirii de catre angajator in domeniul securitatii si sanatatii in munca a salariatilor, poate fi realizată în format electronic sau pe suport hârtie în funcție de modalitatea aleasă de către angajator, stabilită prin regulamentul intern.

Astfel, locul prestarii muncii, potrivit legislatiei muncii aplicabila in România, poate fi de oriunde (din Romania), daca specificul muncii permite.

Pentru exemplificare, am analizat situatia premisa in care se poate aplica *telemunca*, respectiv cazul in care un compania angajatoare are in obiectul de activitate *Codul CAEN: 6201 - Activități de realizare a soft-ului la comandă (software orientat client)* iar functia salariatului este **Inginer de sistem software – Cod COR 251205**.

Ca orice libertate castigata, naste o intrebare firesca, daca locul muncii ar putea fi *oriunde*, atunci acesta ar pute fi chiar si in strainatate, ca de expl. in Grecia, sau in alte destinatii exotice, non U.E., expl. Maldive (in contextul actual al locurilor turistice cel mai putin restrictive)?

² *Ordonanța de urgență nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative*

³ **Art. 21 - (4)** *Dovada instruirii prevăzută la art. 20 poate fi realizată în format electronic sau pe suport hârtie în funcție de modalitatea aleasă de către angajator, stabilită prin regulamentul intern.*

(5) *În cazul folosirii variantei în format electronic prevăzute la alin. (4), dovada instruirii trebuie să fie semnată cu semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului.*

Pentru identificarea raspunsului, am evaluat legislatia dintr-o dubla perspectiva, privind ambele parti ale contractului de munca, astfel:

➤ **ANGAJATORUL** este obligat sa respecte prevederile privind:

(1) drepturile si obligatiile nascute din raportul juridic de drept privat, spre exemplu plata salariului, a concediului de odihna etc , conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii,

(2) drepturile si obligatiile accesorii, nascute din raportul juridic de drept public de natura administrativ- fiscala, cum ar fi (ca regula generala) sa-i achite urmatoarele contributii obligatorii:

- C.A.S. (contributia la pensii -25%),
- C.A.S.S. (contributia la sanatate-10%),

- Impozit (10%), daca nu este aplicabila scutirea de impozit pe venit in cazul persoanelor fizice pentru venituri realizate din salarii ca urmare a desfasurarii activităților de „*creare de programe pentru calculator*”, caz in care angajatul poate beneficia de **scutirea de impozit pe veniturile** din salarii si asimilate salariilor, prevazuta la art. 60⁴ pct. 2 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, daca sunt indeplinite cumulativ conditiile prevazute de **Ordinul nr. 1168/2017 / 492/2018 / 3024/2018 / 3337/2017 privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator.**

- C.A.M. (contribuția asiguratorie pentru muncă -2,25%.) etc, si

(3) sa respecte legislatia privind S.S.M. – Legea securității și sănătății în muncă - Legea nr. 319/2006 .

➤ **SALARIATUL** va beneficia, pe langa salariu, de toate drepturile sociale (de ex.) concediu de odihna, concediu medical, indemnizatie de somaj, pensie de invaliditate, s.a., conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății.

Îngrijiri medicale in Romania.

Astfel, daca in privinta asigurarilor sociale (pensie), a impozitului pe venitul din salarii, acestea nu nasc probleme deosebite de aplicare, in privinta riscului care trebuie analizat in situatia in care salariatul sufera un accident de munca in timpul orelor de lucru, (de expl. o fractura de membru) sau se pozitiveaza cu Coronavirus, fiind prezent pe teritoriul altui stat

⁴ [Art. 60. – Scutiri-](#)

Sunt scutiți de la plata impozitului pe venit următorii contribuabili: (...)

2. persoanele fizice, pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 [alin. \(1\) - \(3\)](#), ca urmare a desfășurării activității de **creare de programe pentru calculator, în condițiile stabilite prin **ordin comun** al ministrului comunicațiilor și societății informaționale, al ministrului muncii și justiției sociale, al ministrului educației naționale și al ministrului finanțelor publice;**

decat Romania si va avea nevoie, de expl. de ingrijiri medicale in regim de urgenta, concediu medical sau pensie invaliditate grad 1-4, etc., aceste aspecte trebuie analizate cu atentie avand in vedere ca legislatia mentionata mai sus se aplica doar pe teritoriul Romaniei.

Costurile aferente pentru ingrijirile medicale indicate mai sus ar putea fi suportate de asiguratorul, Statul Roman- C.N.P.P. sau Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, conform Legii nr. 346/2002 *privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale*.⁵ daca salariatul **se afla pe teritoriul statului roman**, si daca Infecția cu COVID-19, este contractată în rezultatul muncii, daca ar putea fi considerată un prejudiciu de muncă sau accident de muncă, astfel cum rezulta din „Dispozitiile generale ale standardelor internationale de munca relevante evolutiei pandemiei COVID-19” publicat de Organizatiei Internationale a Muncii⁶.

Daca, de expl., infectia cu Coronavirus nu este rezultatul muncii, salariatul ar putea beneficia de asigurare medicala in temeiul Art 222 alin. 2⁷ din Legea nr. 95/2006 *privind reforma în domeniul sănătății*.

b) Reglementari UE

5 Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, Art. 22. - (1) Asigurații au dreptul la servicii medicale corespunzătoare leziunilor și afecțiunilor cauzate prin accidente de muncă sau boli profesionale, după cum urmează:

- a) asistență medicală de urgență la locul accidentului, în mijloacele de transport specializate și în unitățile spitalicești, precum și transportul aferent; 01/01/2018 - litera a fost modificată prin Ordonanță de urgență 103/2017*
 - b) tratament medical ambulatoriu, analize medicale și medicamente, prescrise de medic;*
 - c) servicii medicale în spitale sau în clinici specializate pentru boli profesionale;*
 - d) tratament de recuperare a capacității de muncă în unități de specialitate;*
 - e) servicii de chirurgie reparatorie;*
 - f) cure balneoclimaterice;*
 - g) investigații de specialitate și analize de laborator, necesare în vederea stabilirii caracterului de profesionalitate al bolilor.(...)*
- (3) Fondurile necesare decontării prestațiilor și serviciilor prevăzute la alin. (2) se suportă de la bugetul de stat prin bugetul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.*

⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/instructionalmaterial/wcms_765782.pdf

⁷ Art. 222. - (1) Sunt asigurați, potrivit prezentei legi:
(2) În cazul persoanelor prevăzute la alin. (1) care se încadrează în categoria celor care realizează veniturile prevăzute la art. 155 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, calitatea de asigurat în sistemul de asigurări sociale de sănătate și dreptul la pachetul de bază se acordă de la data începerii raporturilor de muncă/serviciu.

(i) **Ingrijiri medicale pe durata sederii temporare intr-un stat membru UE**

Daca salariatul presteaza munca in regim de telemunca, aflandu-se intr-un alt stat membru UE (spre exemplu, in Grecia) si va suferi un accident de munca sau va fi pozitivat cu Coronavirus – si se va constata ca fiind accident de munca si va avea nevoie de concediu medical, sau, in cazul cel mai grav, va deceda in teritoriul statului strain, si va fi necesar repatrierea), drepturile acordate de Statul Roman in temeiul Legii nr. 346/2002, vor opera doar in situatia in care salariatul se afla pe teritoriul unui stat membru UE, sau un Stat cu care Romania are incheiata o Conventie de colaborare (expl. cu Turcia⁸) din **dispozitia angajatorului**⁹, deci cu delegare sau detasare.

La modul practic, pentru a putea sa se aplica regulile de la detasare (*Directiva UE 2018/957 din 28 iunie 2018 de modificare a Directivei 96/71/CE privind detasarea lucrătorilor în cadrul prestării de Servicii*), ar trebui ca angajatorul sa aiba incheiat un contract comercial cu un partener, o companie din statul respectiv, (spre expl. Grecia -stat membru UE), pentru a justifica detasarea, si pentru a se apela la procedura **Certificatului A1**.

O solutie pentru ca telesalariatii care isi desfasoara munca dintr-un alt stat membru UE sa beneficieze de servicii medicale pe durata sederii temporare, este solicitarea emiterii unui **card european de asigurări sociale de sănătate** (CEASS) in conformitate cu prevederile art. 327¹⁰ si urm. din Legea nr. 95/2006 *privind reforma în domeniul sănătății*.

8 Legea nr. 551/2002 pentru ratificarea Acordului dintre România și Republica Turcia în domeniul securității sociale, semnat la Ankara la 6 iulie 1999 În vigoare de la 29 octombrie 2002

9 Legea nr. 346/2002

Art. 7. -01/01/2018 - Art. 7. - a fost modificat prin Ordonanță de urgență 103/2017

(1) Prevederile art. 5 sunt aplicabile și angajaților români care prestează muncă în străinătate din dispoziția angajatorilor români, în condițiile legii și ale Regulamentelor europene sau acordurilor internaționale privind coordonarea sistemelor de securitate socială, după caz.

¹⁰ *Art. 327. - Cardul european conține următorul set obligatoriu de informații vizibile: [...]*

Art. 328. - (1) Cardul european se eliberează asiguratului de către casa de asigurări de sănătate la care acesta este asigurat. [---]

*(6) În cazul în care circumstanțe excepționale împiedică eliberarea cardului european, casa de asigurări de sănătate va elibera un **certificat înlocuitor provizoriu** cu o perioadă de valabilitate stabilită conform [art. 330](#). [...]*

*Art. 329. -Cardul european se eliberează numai în situația deplasării asiguratului pentru ședere temporară într-un stat membru al UE. [...]*Cardul european și certificatul de înlocuire a acestuia deschid dreptul titularului la aceleași servicii medicale.

Art. 330. -Perioada de valabilitate a cardului european este de 2 ani de la data emiterii.

Persoanele asigurate de pe teritoriul României pot solicita **cardul european** de asigurări sociale de sănătate, care le acorda dreptul la asistența medicală devenită necesară în timpul șederii temporare pe teritoriul statelor membre UE.

Prin ședere temporară se înțelege deplasarea unei persoane în unul dintre statele membre ale Uniunii Europene, pentru motive **turistice, profesionale, familiale sau pentru studii**, pentru o perioadă de timp de **cel mult 6 luni**.

Daca cetățeanul roman nu are domiciliul sau reședința în România, acesta nu poate beneficia de asigurările medicale din România.

(ii) Implicațiile privind obligativitatea înregistrării fiscale a angajatului/angajatorului roman - dacă locul muncii va fi într-un stat membru UE.

Având în vedere prevederile art. 6¹¹ din Directiva 2004/38/CE din 29 aprilie 2004 *privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestor*, care acorda tuturor cetățenilor UE dreptul de sedere pe teritoriul altui stat membru pe **o perioadă de cel mult 3 luni**.

Art. 331. - (1) Cardul european poate fi utilizat de către asigurații din sistemul de asigurări sociale de sănătate din România numai pe teritoriul statelor membre ale UE. [...]

Art. 333. - (1) Cardul european conferă dreptul pentru asigurat de a beneficia de asistența medicală necesară în cursul unei șederii temporare într-un stat membru al UE.

(2) Cheltuielile ocazionate de asistența medicală prevăzută la [alin. \(1\)](#) vor fi rambursate de casa de asigurări de sănătate emitentă a cardului, prin CNAS.

(3) Asistența medicală prevăzută la [alin. \(1\)](#) nu trebuie să depășească ceea ce este necesar din punct de vedere medical în timpul șederii temporare. [...]

Art. 334. - Cardul european se emite individual pentru fiecare asigurat care îl solicită.

Art. 335. - Cardul european nu acoperă situația în care asiguratul se deplasează într-un stat membru al UE în vederea beneficiii de tratament medical.

¹¹ **Articolul 6 Dreptul de ședere pentru o perioadă de cel mult trei luni**

(1) Cetățenii Uniunii au dreptul de ședere pe teritoriul altui stat membru pe o perioadă de cel mult trei luni fără nici o altă condiție sau formalitate în afara cerinței de a deține o carte de identitate valabilă sau un pașaport valabil.

(2) Dispozițiile alineatului (1) se aplică și membrilor de familie care dețin un pașaport valabil, care nu au cetățenia unui stat membru și care îl însoțesc pe cetățeanul Uniunii ori se alătură acestuia.

Asadar, pentru a evita indeplinirea unor condiții sau formalități suplimentare prevazute de Directiva 2004/38/CE, pct. 9-13¹² perioadele de timp in care un angajat isi poate desfasoara activitatea prin teledunca dintr-un alt stat, este necesar **sa nu depaseasca durata maxima de 3 luni.**

În cazul perioadelor de ședere care depășesc trei luni, persoana fizica este necesar sa obtina **permis de ședere** in statul respectiv precum **si inregistrarea fiscala atat** a angajatorului cat si a angajatului astfel incat toate contributiile sa se achite in statul strain conform legislatiei din statul respectiv.

Pentru o mai buna intelegere a mecanismului, am analizat comparativ situatia **Romaniei**, ca stat Membru UE, in cazul cetatenilor straini care au cetatenia unui stat membru UE si care locuiesc pe teritoriul Romaniei **mai mult de 183 de zile pe an**, sau in perioade succesive care impreuna cumuleaza mai mult de 183 de zile intr-un an calendaristic, este considerata persoana rezidenta conform art. 7 alin. 1 pct. 28 lit. c¹³ din Codul Fiscal, si se impune obtinerea **permisului de sedere** conform Ordonanței de urgență nr. 194/2002 *privind regimul străinilor în România* precum si inregistrarea in scop fiscal conform prevederilor art. 59 alin. 4¹⁴ Cod

¹² (9) Cetățenii Uniunii ar trebui să beneficieze de dreptul de ședere în statul membru gazdă pentru o perioadă de **cel mult trei luni**, fără a face obiectul nici unei condiții sau formalități, alta decât cerința de a deține o carte de identitate valabilă sau un pașaport valabil, fără a se aduce atingere unui tratament mai favorabil aplicabil persoanelor care caută de lucru, conform jurisprudenței Curții de Justiție.

(10) În același timp, persoanele care își exercită dreptul de ședere nu trebuie să devină o sarcină excesivă pentru sistemul de asistență socială din statul membru gazdă în timpul unei perioade inițiale de ședere. Prin urmare, dreptul de ședere pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora ar trebui să facă obiectul anumitor condiții, dacă perioadele de ședere depășesc trei luni.

(11) Dreptul fundamental și personal de ședere în alt stat membru este conferit în mod direct prin tratat cetățenilor Uniunii și nu depinde de îndeplinirea anumitor proceduri administrative.

(12) În cazul perioadelor de ședere care depășesc trei luni, statele membre ar trebui să aibă posibilitatea să ceară cetățenilor Uniunii să se înregistreze la autoritățile competente de la locul de ședere, lucru atestat printr-un certificat de înregistrare eliberat în acest scop.

(13) Obligația de a avea un permis de ședere trebuie limitată la membrii familiilor cetățenilor Uniunii care nu sunt resortisanți ai unui stat membru, în cazul unor perioade de ședere care depășesc trei luni.

¹³ 28. persoană fizică rezidentă - orice persoană fizică ce îndeplinește cel puțin una dintre următoarele condiții:

c) este prezentă în România pentru o perioadă sau mai multe perioade care depășesc în total 183 de zile, pe parcursul oricărui interval de 12 luni consecutive, care se încheie în anul calendaristic vizat;

¹⁴ Art. 59. - Sfera de cuprindere a impozitului [...]

Fiscal, în baza procedurii prevazute prin Ordinul nr. 3706/2016 pentru aprobarea Procedurii de înregistrare a acordurilor încheiate de angajatori nerezidenți care nu au sediu social, sediu permanent sau reprezentanță în România și care datorează **contribuțiile sociale obligatorii** pentru salariații lor, potrivit prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și ale acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, precum și a altor aspecte procedurale.

De asemenea, persoanele rezidente romane care urmeaza sa locuiasca într-un alt stat mai mult de 183 de zile într-un an calendaristic au obligatia de a indeplini obligatiile prevazute de art. 59 alin. 5 si 7¹⁵ referitor la schimbarea rezidentei fiscale si obligatiile de plata a impozitului din veniturile obtinute.

Asadar, în mod similar, este necesar a se evalua legislatia din statul unde se intentioneaza sa se desfășoare activitatile de catre salariat.

c) Reglementari internationale.

(4) Persoana fizică nerezidentă care a îndeplinit pe perioada șederii în România condițiile de rezidență potrivit art. 7 pct. 28 [lit. b](#)) sau [c](#)) va fi considerată rezidentă în România până la data la care persoana fizică părăsește România. Această persoană are obligația completării și depunerii la autoritatea competentă din România a formularului prevăzut la art. 230 [alin. \(7\)](#), cu 30 de zile înaintea plecării din România pentru o perioadă sau mai multe perioade de ședere în străinătate care depășesc în total 183 de zile, pe parcursul oricărui interval de 12 luni consecutive, și nu va mai face dovada schimbării rezidenței fiscale într-un alt stat.

¹⁵ Art. 59. - Sfera de cuprindere a impozitului

(5) Persoana fizică rezidentă română, cu domiciliul în România, care dovedește schimbarea rezidenței într-un stat cu care România are încheiată convenție de evitare a dublei impuneri, este obligată în continuare la plata impozitului pe veniturile obținute din orice sursă, atât din România, cât și din afara României, până la data schimbării rezidenței. Această persoană are obligația completării și depunerii la autoritatea competentă din România a formularului prevăzut la art. 230 alin. (7), cu 30 de zile înaintea plecării din România pentru o perioadă sau mai multe perioade de ședere în străinătate care depășesc în total 183 de zile, pe parcursul oricărui interval de 12 luni consecutive, și va face dovada schimbării rezidenței fiscale într-un alt stat.

(7) Persoana fizică rezidentă română, cu domiciliul în România, care dovedește schimbarea rezidenței într-un stat cu care România nu are încheiată convenție de evitare a dublei impuneri este obligată în continuare la plata impozitului pe veniturile obținute din orice sursă, atât din România, cât și din afara României, pentru anul calendaristic în care are loc schimbarea rezidenței, precum și în următorii 3 ani calendaristici. Această persoană are obligația completării și depunerii la autoritatea competentă din România a formularului prevăzut la art. 230 alin. (7), cu 30 de zile înaintea plecării din România pentru o perioadă sau mai multe perioade de ședere în străinătate care depășesc în total 183 de zile, pe parcursul oricărui interval de 12 luni consecutive.

Daca salariatul doreste schimbarea temporara a locului de munca in regim de telemunca într-un alt stat care nu este membru UE (spre exemplu, in Turcia/ Maldives).

In cazul in care salariatul doreste sa isi desfasoare activitatea in regim de telemunca dintr-un stat tert (non UE), este necesar a se avea in vedere ca legislatia UE **nu este aplicabila** in statul respectiv, astfel incat trebuie analizata legislatia fiecarui stat in parte precum si daca Romania are incheiate conventii bilaterale cu statul respectiv.

Spre exemplu, pentru sederea in Turcia, Romania a incheiat un acord, Legea nr. 551/2002 *pentru ratificarea Acordului dintre România și Republica Turcia în domeniul securității sociale, semnat la Ankara la 6 iulie 1999 În vigoare de la 29 octombrie 2002* care cuprinde reglementari in domeniu.

III. Tendinte practice in alte state despre aplicarea telemuncii.

In analiza modului in care se aplica conceptul de telemunca sau munca remote in alte state, am identificat mai multe exemple dintre care mentionam doua exemple interesate.

In S.U.A., unde s-a dezvoltat chiar un oras, **Tulsa**- statul Oklahoma, prin intermediul unei companii -*Tulsa Remote*¹⁶, care ofera 10.000 de dolari pentru a se muta la Tulsa, iar prin intermediul 36 Degrees North, se ofera un spatiu dinamic de coworking in centrul orașului Tulsa.

In Europa, un exemplu este Croatia, care, potrivit unui articol recent¹⁷, denumit “*Cum vrea Croația să atragă nomazi digitali din toate țările / Soluția pentru a îmbina telemunca și salvarea industriei turistice*” se arata urmatoarele:

“ Croația a modificat Legea privind străinii pentru a permite nomazilor din afara UE să obțină vize de ședere pe un an și să fie scutiți de impozitele pe venit.

Solicitanții trebuie să demonstreze că lucrează la distanță, că au locuințe, asigurări de sănătate și venituri peste 2.200 de euro pe lună.”

IV. SOLUTII ALTERNATIVE

Avand in vedere ca legislatia analizata este aplicabila doar pe teritoriul Romaniei, companiile interesate din industria IT , dar si din alte industrii unde activitatea permite, pot analiza pentru perioada in care salariatul doreste sa desfasoare activitatea din strainatate, indiferent daca este stat membru UE sau NON UE, si urmatoarele solutii alternative:

a. continuarea desfasurarii contractului de munca in regim de telemunca.

¹⁶ <https://tulsareMOTE.com/>

¹⁷ <https://www.hotnews.ro/stiri-coronavirus-24828836-cum-vrea-croatia-atraga-nomazi-digitali-din-toate-tarile-solutia-pentru-imbina-telemunca-salvarea-industriei-turistice.htm>

In acest caz angajatorul continua sa plateasca toate contributiile sociale datorate de salariat, inasa perioada de sedere, ar putea fi de cel mult 3 luni pe teritoriul UE.

Suplimentar, este util ca angajatul sa incheie si o polita de calatorie sau o asigurare medicala privata, pe care o va folosi la nevoie.

In cazul in care va exista un accident de munca/ boala (expl. Coronavirus)/ deces , asigurarile acordate de asiguratorul Statul Roman, sunt dificil de obtinut daca **salariatul nu a fost in delegatie/detasare**, dar se pot obtine despagubiri, costuri de ingrijiri medicale, costuri repatriere in caz de deces, pe polita privata de asigurare in functie de pachetul de asigurare ales.

Totodata, in baza cardului european de sanatate, angajatul poate beneficia de servicii medicale in aceleasi conditii ca in Romania in orice stat membru UE.

b. suspendarea contractului de munca – pe cale conventionala.

In acest caz se poate suspenda contractul de munca, de exemplu, pentru 30 zile, art 49¹⁸ Codul Muncii, si desfasurarea activitatii de programator prin intermediul P.F.A., caz in care:

- P.F.A. va putea beneficia de servicii de asigurare medicala conform prevederilor art 222 alin. 3 din Legea nr 95/2006 *privind reforma in sanatate*,

- persoana fizica , titular al P.F.A. va putea incheia suplimentar si o polita de asigurare de calatorie (expl. cu o companie privata) dar si in acest caz unele companii de asigurare acorda acoperire limitată la 180 de zile consecutive pentru fiecare călătorie în perioada de valabilitate a Poliței.

In functie de conditiile de asigurare, asiguratorul privat poate suporta ingrijiri medicale, asistenta medicala in caz de urgenta, internare medicala, eventuale costuri de transport pentru revenirea in tara sau repatrierea in caz de deces.

Pentru Statele NON UE, de expl. Dubai/ Maldive, sau Turcia, se pot obtine indemnizatii/ asigurari medicale etc, doar daca salariatul este in delegatie/detasare si daca Romania are incheiate conventii bilaterale cu statul respectiv. Daca nu este in delegatie, angajatul poate beneficia de indemnizatii sau de servicii medicale decontate in cazul in care angajatul beneficiaza de o polita de asigurare de sanatate privata pentru toata durata sederii in conditiile de asigurare oferite de asigurator.

¹⁸ Codul Muncii- Art. 49. - (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.
(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.
(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

V. CONCLUZII

În concluzie, apreciem ca, din perspectiva Codului muncii și a legislației S.S.M., norme aplicabile în România, salariatul poate desfășura munca în regim de telemunca din orice loc, chiar și din afara teritoriului României, însă, prezența salariatului pe teritoriul altui stat presupune verificări suplimentare cu privire la legislația aplicabilă în statul respectiv, atât în ce privește dreptul de sedere, cât și în ce privește regimul impozitării și al asigurărilor sociale.

Având în vedere faptul că evoluția tehnologiei este o adevărată provocare din perspectiva legislativă, contextul actual poate constitui un moment de reflexie pentru adaptarea legislației la nivel global, în sensul mai permisiv al muncii din orice loc- *work from anywhere* (WFA), în modalitatea de prestare prin *telemunca*, cel puțin în industria IT, dar și în alte domenii unde activitatea permite desfășurarea muncii prin intermediul tehnologiei, mai exact prin *tehnologia informației și comunicațiilor*.



Cristina Jianu

Partner

cristina.jianu@ltj.ro

+4 021 335 8288



Diana Gaitan

Senior Associate

diana.gaitan@ltj.ro

+4 021 335 8288

Despre LTJ & Partners SCA

LTJ & Partners SCA este o societate de avocați ce oferă servicii juridice complete, care includ atât servicii de consultanță juridică cât și asistență și reprezentare în fața instanțelor de judecată.

LTJ & Partners SCA este membră a MSI Global Alliance, una din cele mai mari asociații internaționale de societăți de avocatură și de contabilitate din lume, având peste 250 de membri în mai multe de 100 de țări.