



PROGRAMUL EDUCAȚIE ȘI OCUPARE 2021-2027

Prioritate: P01 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii”

Obiectiv specific: ESO4.2 „Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii (FSE+)”

Cod proiect: PEO/48/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/309187

Titlu Proiect: Dialog social și parteneriate pentru Ocupare și Formare

A 1-Acțiuni care vizează îmbunătățirea capacității și digitalizarea organizațiilor societății civile

Viitorul muncii: cum se adaptează legislația muncii la munca hibridă și la noile forme de ocupare?

Schimbările rapide generate de digitalizare, globalizare și crizele sanitare recente – în special pandemia de COVID-19 – au accelerat transformările pieței muncii, ducând la apariția și consolidarea unor forme alternative de muncă, precum telemunca, munca hibridă, freelancing-ul sau platformele digitale. Aceste transformări necesită o reevaluare profundă a legislației muncii, care a fost concepută, în mare parte, pentru relații de muncă tradiționale, desfășurate în mod fizic, sub supraveghere directă. În acest context, se impune întrebarea: cum răspunde legislația muncii acestor schimbări?

I. Adaptarea legislației muncii la munca hibridă și la noile forme de ocupare

Transformările accelerate ale pieței muncii din ultimele două decenii – în special după pandemia de COVID-19 – au scos în evidență necesitatea unei reforme profunde a legislației muncii. Modelul tradițional de muncă, centrat pe o relație ierarhică, stabilă și desfășurată într-un loc fix, este înlocuit treptat de o multitudine de forme de muncă flexibilă: munca hibridă, telemunca, freelancing, munca pe platforme digitale și colaborările temporare. Această diversificare aduce avantaje economice și personale, dar generează și vulnerabilități juridice și sociale pe care legislația trebuie să le reglementeze.

1.1. Adaptarea legislației la munca hibridă și telemuncă

Modelul de muncă hibridă a apărut ca răspuns la nevoia de adaptare a activității economice în timpul pandemiei, dar s-a consolidat ulterior ca o opțiune preferată de numeroși angajați și angajatori. Această formă presupune alternarea între lucrul la distanță (acasă sau din alte locații) și prezența fizică la birou. Munca a devenit normă în multe industrii (IT, marketing, consultanță etc.). Acest model a dus la modificarea percepției asupra spațiului și timpului de muncă, impunând schimbări legislative esențiale. Din perspectivă juridică, redefinirea „locului de muncă” impune o revizuire a mai multor elemente esențiale:

a) Clarificarea conceptului de „loc de muncă”

În contractele individuale de muncă: legislația trebuie să permită formulări flexibile (ex. „biroul angajatorului și/sau domiciliul salariatului”) fără a crea incertitudini legale. Legea nr. 81/2018 privind telemunca din România a fost un pas inițial în recunoașterea muncii la distanță, dar nu acoperă complet complexitatea muncii hibride. Spre exemplu, nu există un cadru clar pentru angajații care își împart timpul între birou, domiciliu și alte locații mobile (cafenele, spații de co-working), specificarea în contract a acestor variante multiple fără a crea ambiguități legale.

În consecință, este necesară o revizuire a Codului muncii, astfel încât să reflecte realitatea muncii descentralizate.

b) Obligațiile angajatorului



Chiar și în condiții de muncă la distanță, angajatorul rămâne responsabil pentru:

- Asigurarea securității și sănătății în muncă (SSM). Obligația angajatorului de a asigura condiții de muncă sigure se extinde și în spațiile care nu sunt sub control direct (ex. domiciliul lucrătorului). Se ridică întrebări privind responsabilitatea în cazul accidentelor de muncă petrecute acasă.
- Dotarea salariaților cu echipamentele necesare (laptop, conexiune internet, software). Este necesară reglementarea clară a responsabilităților privind furnizarea echipamentelor, întreținerea acestora și suportul tehnic oferit.
- Plata unor compensații financiare pentru cheltuielile cu utilitățile.
- Discriminarea și egalitatea de tratament: lucrătorii la distanță nu trebuie discriminați în raport cu cei care lucrează fizic (ex. în privința promovărilor sau accesului la formare profesională).

Legea trebuie să prevadă mecanisme clare de verificare și compensare, fără a încălca dreptul la viață privată a salariaților. De exemplu, unele state (Germania, Olanda) oferă ghiduri pentru evaluarea riscurilor SSM la domiciliu, iar legislația ar trebui să includă modele standardizate și reglementări clare privind controalele la distanță.

c) Flexibilizarea timpului de lucru

Munca hibridă aduce adesea o flexibilitate crescută a programului, ceea ce necesită reglementări care să permită ore de lucru flexibile sau asincrone, în funcție de activitatea angajatului, să protejeze dreptul la deconectare, adică interzicerea solicitării activităților în afara programului de lucru, fără compensare.

1.2. Adaptarea la noile forme de ocupare: freelancing, platforme digitale, economia colaborativă

Diversificarea pieței muncii nu se limitează la munca hibridă, ci include o serie de forme alternative de muncă, care nu sunt încadrate clasic în Codul muncii. Noile forme de ocupare nu se mai încadrează în tiparul clasic angajator-angajat. În acest nou ecosistem, se conturează mai multe tipologii:

a) Freelancing și colaborări independente

Freelancingul presupune prestarea de servicii independente, deseori pe bază de contracte civile. Acest model oferă autonomie, dar implică și lipsa protecției sociale garantate salariaților (ex. concedii medicale, pensii, șomaj). Chiar dacă freelancerii lucrează pe bază de contracte civile sau comerciale, nu beneficiază de protecția specifică salariaților. Deși acest model oferă autonomie, creează probleme de acces la asigurări sociale și pensii, lipsa concediului medical sau de odihnă, vulnerabilitate în fața neplății sau anulării unilaterale a contractului.

O soluție legislativă ar fi introducerea unui cadru juridic intermediar, asemănător celui din Franța sau Italia, unde freelancerii pot opta pentru statutul de „lucrător economic dependent”, cu drepturi parțiale comparabile cu ale salariaților.

b) Munca pe platforme digitale (gig economy)

Gig economy sau „munca pe proiect” este definită de sarcini pe termen scurt, desfășurate adesea prin aplicații digitale. Lucrătorii din gig economy sunt adesea coordonați prin aplicații mobile (Uber, Glovo, Upwork) și considerați prestatori independenți. Acest tip de muncă creează o zonă gri în dreptul muncii, lucrătorii sunt coordonați de algoritmi, primesc evaluări automate și sunt penalizați sau recompensați fără o relație clară de muncă. În cele mai multe cazuri, ei sunt clasificați ca independenți, deși îndeplinesc condițiile unei relații de subordonare.

Uniunea Europeană a propus, în 2021, o Directivă privind condițiile de muncă pe platforme, care introduce:

- prezumția legală de relație de muncă dacă platforma exercită controlul (ex. stabilește prețuri, evaluări, penalizări).
- obligația de transparență a algoritmilor folosiți pentru atribuirea sarcinilor și evaluarea performanței.
- dreptul la negociere colectivă, chiar și pentru lucrători independenți.

Aceste fenomene cer o regândire a graniței dintre muncă dependentă și activitate independentă, cu scopul de a oferi un minimum de protecție universală tuturor lucrătorilor, indiferent de statut.



Aceste reforme, odată implementate, ar obliga statele membre, inclusiv România, să își modifice legislația pentru a extinde protecția muncii dincolo de salariații clasici.

1.3. Integrarea conceptului de „muncă decentă” și protecție

În contextul digitalizării și al muncii remote, noțiunea de „program de lucru” a devenit tot mai flexibilă, dar și mai greu de controlat. Munca nu mai este limitată de un spațiu fizic sau de un orar strict, iar această flexibilitate poate deveni o sursă de stres, epuizare și afectare a vieții personale.

- Dreptul la deconectare presupune ca salariatul să nu fie obligat să răspundă la apeluri, e-mailuri sau sarcini în afara programului normal de lucru. Acest drept a fost legiferat deja în Franța și Belgia, iar Comisia Europeană susține extinderea sa la nivelul UE.
- Timpul de muncă real vs. timpul efectiv: în munca la distanță, angajații pot lucra în mod fragmentat, ceea ce face dificilă urmărirea timpului efectiv de muncă. Legislația trebuie să țină cont de aceste noi modele (ex. ore flexibile, munca asincronă).
- Orele suplimentare și monitorizarea: în absența unei prezențe fizice, multe companii implementează instrumente software de monitorizare. Acestea trebuie reglementate clar pentru a nu încălca viața privată a angajaților.

Fără o reglementare clară a timpului de muncă, flexibilitatea poate deveni o capcană care duce la „munca non-stop”, ceea ce afectează sănătatea mintală și echilibrul viață profesională/viață personală.

4. Digitalizarea legislației și a inspecției muncii

Adaptarea nu înseamnă doar modificarea legii, ci și modernizarea instituțiilor:

- Inspecția muncii trebuie să se digitalizeze pentru a verifica activitatea desfășurată online sau la distanță.
- introducerea de registre electronice de muncă și platforme naționale de raportare a activităților independente.
- utilizarea inteligenței artificiale pentru identificarea muncii nedeclarate sau a condițiilor abuzive din platformele digitale.
- România, ca stat membru UE, trebuie să se alinieze acestor tendințe prin reforme legislative și investiții în infrastructura digitală a muncii.

Adaptarea legislației muncii la noile forme de ocupare nu trebuie să însemne renunțarea la protecțiile câștigate istoric de salariați. Dimpotrivă, este nevoie de o extindere inteligentă a drepturilor și obligațiilor pentru a include lucrătorii digitali, hibridi sau independenți. Reforma trebuie să urmărească:

- Asigurarea unui echilibru între flexibilitate și securitate.
- Crearea unei umbrele de protecție universale, aplicabile tuturor lucrătorilor.
- Dialog social extins, incluzând noi actori din economie (platforme, freelanceri, cooperatori digitali).
- Viitorul muncii nu mai este o proiecție, ci o realitate prezentă. Legislația muncii trebuie să devină un instrument dinamic, capabil să reglementeze și să protejeze în același timp.

II. Legislația națională (România)

a) Codul Muncii (Legea nr. 53/2003, cu modificările ulterioare)

Reprezintă cadrul general privind raporturile de muncă. Deși a fost modificat de mai multe ori pentru a integra formele moderne de muncă, Codul Muncii rămâne centrat pe raporturile clasice de tip angajat-angajator. Elementele relevante includ:

- definirea contractului individual de muncă.
- reglementarea timpului de muncă și a concediilor.
- drepturile și obligațiile părților.
- protecția salariaților în raport cu concedierea, hărțuirea, sănătatea și securitatea în muncă.

Codul Muncii necesită o revizuire temeinică pentru a integra mai clar conceptul de muncă hibridă, regimul specific al muncii pe platforme și noile forme de muncă flexibilă.

b) Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă



Unul dintre cele mai semnificative progrese în legislația națională privind adaptarea la noile forme de muncă a fost adoptarea Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă. Aceasta a fost concepută pentru a oferi un cadru legal clar pentru salariații care își desfășoară activitatea în afara sediului angajatorului, utilizând tehnologia informației și comunicațiilor. Conform legii:

- salariatul poate desfășura activitatea în alt loc decât cel organizat de angajator (de regulă, domiciliul).
- este necesară o clauză expresă în contractul individual de muncă.
- se menționează obligațiile privind echipamentele, securitatea muncii, inspecțiile ITM etc.
- Limitele legii:
 - nu reglementează în mod clar munca hibridă (alternarea între muncă la birou și telemuncă).
 - nu prevede compensații obligatorii pentru cheltuielile lucrătorilor.
 - nu definește clar obligațiile în caz de accidente de muncă la domiciliu.

Cu toate acestea, pandemia de COVID-19 a evidențiat rigiditățile și limitele acestei reglementări. În 2020–2021, autoritățile au fost nevoite să adopte măsuri excepționale care au flexibilizat temporar obligațiile legale privind telemunca, inclusiv eliminarea condiției acordului scris în anumite situații. Aceste măsuri au subliniat nevoia unui cadru mai flexibil și mai adaptat realităților digitale.

c) OUG nr. 36/2021

A permis desfășurarea muncii la distanță în mod mai flexibil în timpul stării de alertă și după pandemie. Această ordonanță a evidențiat necesitatea unei reforme permanente în reglementarea muncii remote.

Pentru ca România să răspundă eficient noilor realități ale muncii, este necesară o reformă amplă și coerentă a legislației muncii, care să includă:

- extinderea și flexibilizarea Legii privind telemunca pentru a include și munca hibridă;
- reglementarea clară a muncii pe platforme digitale;
- introducerea dreptului la deconectare;
- adaptarea normelor privind timpul de muncă și evidența acestuia în context digital;
- consolidarea protecției sociale pentru lucrătorii atipici.

De asemenea, este esențială o colaborare strânsă între Guvern, sindicate, patronate și societatea civilă, pentru ca reglementările să reflecte echitabil interesele tuturor părților și să asigure o piață a muncii echilibrată și incluzivă.

III. Reglementări europene relevante

Uniunea Europeană (UE) joacă un rol esențial în definirea direcțiilor generale ale dreptului muncii în statele membre, inclusiv în contextul noilor forme de muncă, cum ar fi munca hibridă, telemunca și activitatea desfășurată prin intermediul platformelor digitale. Deși reglementările europene nu intervin direct în toate aspectele legislației muncii – care rămâne, în mare parte, competența națională – ele oferă un cadru comun care ghidează modernizarea și armonizarea politicilor de muncă în întreaga Uniune.

3.1. Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă (UE) 2019/1152

Adoptată în 2019, această directivă vizează îmbunătățirea transparenței și previzibilității în relațiile de muncă, în special în contextul creșterii numărului de forme de ocupare atipice. Directiva extinde obligațiile angajatorilor privind informarea lucrătorilor și introduce noi drepturi minime, cum ar fi:

- dreptul de a cunoaște condițiile esențiale ale muncii (durata contractului, programul, remunerația etc.) încă de la începutul angajării;
- limitarea perioadelor de probă;
- interzicerea clauzelor de exclusivitate nejustificate;
- dreptul lucrătorului de a refuza o sarcină în afara programului fără a fi sancționat.

Această directivă este foarte relevantă pentru lucrătorii atipici și pentru cei care activează în regim de telemuncă sau în muncă flexibilă, deoarece le asigură o bază legală mai solidă în raport cu angajatorii.



România a transpus parțial această directivă prin Ordonanța de Urgență nr. 117/2022, însă aplicarea completă și coerentă a dispozițiilor rămâne o provocare, mai ales în sectoarele unde formele de muncă sunt informale sau slab reglementate.

3.2. Propunerea de directivă privind munca pe platforme digitale (2021/0414)

Una dintre cele mai importante inițiative recente ale UE este propunerea de directivă privind condițiile de muncă ale lucrătorilor pe platforme digitale, lansată în decembrie 2021. Această directivă, care a fost adoptată formal de Parlamentul European în 2024, își propune să clarifice statutul juridic al acestor lucrători și să combată fenomenul de „falsă independență”.

Principalele prevederi includ:

- introducerea unei prezumții legale de existență a unei relații de muncă între platformă și lucrător, în anumite condiții;
- obligativitatea ca platformele să asigure transparența algoritmică, adică să informeze lucrătorii despre modul în care algoritmiile le afectează sarcinile, evaluările și remunerarea;
- garantarea dreptului la contestarea deciziilor automatizate (de exemplu, dezactivarea contului sau reducerea veniturilor);
- dreptul lucrătorilor pe platforme la negociere colectivă, chiar dacă sunt considerați lucrători independenți.

Această directivă reprezintă un pas major în protejarea drepturilor lucrătorilor digitali și oferă un cadru de reglementare pentru o formă de muncă extrem de flexibilă, dar vulnerabilă. România va trebui să transpună aceste prevederi până cel târziu în 2026, ceea ce implică o reformă semnificativă a Codului muncii și a legislației fiscale.

3.3. Cadrul strategic al UE pentru sănătate și securitate în muncă 2021–2027

Adoptat în 2021, acest document strategic pune un accent puternic pe adaptarea normelor de sănătate și securitate în muncă (SSM) la noile realități, inclusiv munca la distanță și munca hibridă. Printre priorități se numără:

- recunoașterea riscurilor psihosociale (stres, epuizare, izolare) asociate muncii de acasă;
- promovarea unui drept la deconectare;
- digitalizarea formării în SSM pentru lucrătorii care nu se află în spații fizice controlate de angajator.

În contextul telemuncii extinse, implementarea acestui cadru este crucială pentru a evita pierderea controlului asupra sănătății lucrătorilor și pentru a asigura un mediu de lucru sigur, chiar și în propriile locuințe.

3.4. Cartea verde privind viitorul muncii

Publicată de Comisia Europeană în 2021, Cartea verde privind transformările pieței muncii lansează o dezbateră largă asupra modului în care trebuie adaptate politicile europene la digitalizare, automatizare, tranziția verde și demografică, precum și la noile forme de muncă și ocupare.

Cartea verde nu are valoare normativă, dar oferă o viziune integrată asupra viitorului muncii în Europa și fundamentează multe dintre inițiativele legislative ulterioare, inclusiv propunerea de directivă pentru platforme.

3.5. Dreptul la deconectare, dezbateră europeană în curs

Deși nu există încă o directivă europeană specifică privind dreptul la deconectare, Parlamentul European a adoptat, în 2021, o rezoluție prin care solicită Comisiei o propunere legislativă în acest sens. Scopul este de a proteja lucrătorii de efectele negative ale hiperconectivității și de a stabili norme minime privind:

- timpul de lucru;
- orele în care angajatorul nu poate contacta salariatul;
- măsurile disciplinare legate de neconectare.

Unele state membre (Franța, Belgia, Italia) au introdus deja astfel de reglementări în dreptul național, iar o directivă unitară ar încuraja alinierea legislației și în România.



Reglementările europene oferă un cadru complex și în continuă evoluție pentru abordarea noilor forme de muncă. Ele nu doar că stabilesc standarde minime pentru condițiile de muncă și protecția lucrătorilor, ci și forțează statele membre, inclusiv România, să-și modernizeze legislația, astfel încât să răspundă adecvat provocărilor aduse de digitalizare, flexibilitate și muncă la distanță. Transpunerea coerentă a acestor reglementări reprezintă o oportunitate majoră pentru adaptarea sistemului românesc de dreptul muncii la realitățile viitorului.

IV. Instrumente internaționale (OIM și ONU)

Organizațiile internaționale precum Organizația Internațională a Muncii (OIM) și Organizația Națiunilor Unite (ONU) joacă un rol crucial în stabilirea principiilor fundamentale și a standardelor globale în materie de muncă decentă. În contextul transformărilor profunde ale pieței muncii – digitalizare, automatizare, creșterea muncii atipice și extinderea muncii de la distanță – aceste instituții oferă îndrumare, instrumente și recomandări relevante pentru guverne, angajatori și lucrători.

a) Convențiile OIM (Organizația Internațională a Muncii)

OIM este agenția specializată a ONU care elaborează standarde internaționale ale muncii și promovează drepturile fundamentale la locul de muncă. În ultimul deceniu, OIM s-a concentrat tot mai mult pe impactul tehnologiei și al noilor modele de lucru asupra relațiilor de muncă.

România este semnatară a mai multor convenții OIM relevante pentru munca flexibilă, inclusiv:

➤ Convenția nr. 177 privind munca la domiciliu.

Adoptată în 1996, Convenția nr. 177 este unul dintre primele instrumente internaționale care recunosc formal munca desfășurată din afara sediului angajatorului. Deși nu se referă explicit la munca hibridă sau telemuncă (noțiuni recente), principiile sale sunt relevante și azi:

- egalitate de tratament între lucrătorii de acasă și cei de la birou;
- protecție în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă;
- acces la formare profesională și beneficii sociale.

România nu a ratificat această convenție, ceea ce reflectă o întârziere în recunoașterea importanței reglementării muncii la distanță în conformitate cu standardele internaționale.

➤ Convenția nr. 190 privind eliminarea violenței și hărțuirii în muncă

Convenția nr. 190 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM), adoptată în 2019, este primul instrument internațional care recunoaște dreptul tuturor la un mediu de muncă liber de violență și hărțuire, inclusiv în contextul noilor forme de muncă digitală. Aceasta stabilește standarde clare pentru prevenirea, combaterea și eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii, indiferent de statutul contractual al lucrătorilor și de locul unde are loc activitatea, fie în spații fizice, fie în mediul online. Convenția acoperă toate formele de violență, inclusiv cea bazată pe gen, și subliniază responsabilitatea angajatorilor, a statului și a altor actori implicați în asigurarea unui climat de muncă sigur, respectuos și demn.

➤ Convenția nr. 102 privind securitatea socială

Convenția nr. 102 privind securitatea socială, adoptată de Organizația Internațională a Muncii (OIM) în 1952, stabilește standardele minime pentru sistemele de protecție socială și promovează extinderea acestora la toate formele de muncă, inclusiv cele informale sau atipice. Documentul prevede nouă ramuri esențiale ale securității sociale, precum asistența medicală, indemnizațiile de boală, șomaj, pensii de bătrânețe, prestații pentru accidente de muncă și maternitate, pensii de invaliditate și de urmaș, și alocații familiale. Convenția încurajează statele să dezvolte sisteme incluzive și echitabile, care să ofere protecție tuturor lucrătorilor, contribuind astfel la reducerea inegalităților și la asigurarea unui trai decent.

b) Organizația Națiunilor Unite (ONU)

Deși ONU nu elaborează norme obligatorii în domeniul dreptului muncii, ea contribuie semnificativ la conturarea unei viziuni globale asupra muncii decente, echitabile și durabile, prin mai multe inițiative strategice.

Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă (ONU)

Adoptată în 2015, Agenda 2030 cuprinde Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD), iar ODD Obiectivul 8 stipulează „Muncă decentă și creștere economică” și susține modernizarea legislațiilor naționale pentru a



asigura drepturi universale ale lucrătorilor indiferent de statut sau loc de muncă (online/offline), adaptate noii economii digitale.

Concluzie privind cadrul legislativ

Adaptarea legislației muncii la noile realități implică:

- **Revizuirea și extinderea Codului Muncii** pentru a include muncile atipice.
- **Actualizarea Legii telemuncii** pentru a reflecta munca hibridă reală, nu doar munca exclusiv de la distanță.
- **Transpunerea noilor directive europene**, în special privind platformele digitale și timpul de lucru.
- **Digitalizarea inspecției muncii și a dialogului social**, pentru a fi eficient într-un context descentralizat și digitalizat.

Este esențial ca România să adopte o legislație **inclusivă și adaptabilă**, care să ofere un echilibru între flexibilitate și protecția lucrătorilor.

Instrumentele internaționale furnizate de OIM și ONU oferă o arhitectură conceptuală și normativă solidă pentru protejarea drepturilor lucrătorilor în fața noilor modele de muncă. Ele promovează echitatea, securitatea și accesul universal la protecție socială, indiferent de forma muncii. România, în calitate de stat membru OIM și ONU, are obligația morală și politică de a integra aceste standarde în propria legislație, mai ales în contextul creșterii rapide a muncii hibridă și a ocupării atipice.

<i>Data</i>	<i>Expertul din cadrul proiectului</i>
28.05.2025	Nume, prenume: Gabor Bogdan Funcție: Referent dezvoltare, implementare a politicilor și a măsurilor active pe piața muncii S