

AVIZ

referitor la propunerea legislativă Pentru modificarea și completarea Legii nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă

Analizând propunerea legislativă Pentru modificarea și completarea Legii nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă (b69 din 3.03.2021), transmisă de Secretarul General al Senatului cu adresa nr.XXXV/1127/8.03.2021 și înregistrată la Consiliul Legislativ cu nr.D143/9.03.2021,

CONSILIUL LEGISLATIV

În temeiul art.2 alin.(1) lit.a) din Legea nr.73/1993, republicată și art.46(3) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ,
Avizează negativ propunerea legislativă, pentru următoarele considerente:

1. Prezenta propunere are ca obiect modificarea și completarea Legii nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările ulterioare, urmărindu-se, potrivit Expunerii de motive, „simplificarea și adaptarea legislației la realitățile curente specifice activității de telemuncă”.

Prin conținutul său normativ, propunerea legislativă face parte din categoria legilor organice, fiind incidente prevederile art.73 alin.(3) lit.p) din Constituția României, republicată, iar în aplicarea dispozițiilor art.75 alin.(1) din Constituția României, republicată, prima Cameră sesizată este Senatul.

2. Precizăm că, prin avizul pe care îl emite, Consiliul Legislativ nu se poate pronunța asupra oportunității soluțiilor legislative preconizate.

3. Din redactarea **Expunerii de motive** nu reiese că soluțiile preconizate să fi fost precedate de o temeinică fundamentare, luându-se în considerare interesul social, politica legislativă a statului român și cerințele corelării cu ansamblul reglementărilor interne, așa cum prevede **art.6 alin.(1) teza a II-a** din Legea nr.24/2000.

Semnalăm că aceasta nu respectă structura instrumentului de prezentare și motivare, prevăzută la **art.31** din Legea nr.24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, printre altele, neexistând informații referitoare la impactul socioeconomic și la asigurarea **compatibilității cu reglementările Uniunii Europene în materie, cu determinarea exactă a acestora** și menționarea deciziilor Curții de Justiție a Uniunii Europene și altor documente relevante pentru transpunerea sau implementarea prevederilor legale respective.

Precizăm că în domeniul care face obiectul actului normativ asupra căruia se intervine prin prezenta propunere legislativă, respectiv regimul juridic al raporturilor de muncă, există o vastă legislație derivată a Uniunii Europene, adoptată în temeiul normelor primare cuprinse, spre exemplu, la art.151 și 153 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), referitoare la condițiile de muncă, precum și la securitatea socială și protecția socială a lucrătorilor. Cu titlu de exemplu, amintim:

- **Directiva Consiliului nr.91/533/CEE** din 14 octombrie 1991 *privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă* care, la articolul 2, referitor la **obligația de informare**, prevede că:

„(1) *Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința lucrătorului salariat, căruia i se aplică prezenta directivă, denumit în continuare lucrător, elementele esențiale ale contractului sau raportului de muncă.*

(2) *Informarea prevăzută la alineatul (1) se referă cel puțin la următoarele elemente:*

(b) **locul de muncă**; *dacă locul de muncă nu este fix sau dacă nu există un loc de muncă de bază, se va menționa că lucrătorul are diferite locuri de muncă și sediul înregistrat al întreprinderii sau, dacă este cazul, domiciliul angajatorului”;*

- **Directiva (UE) 2019/1152** a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 *privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană*, care a intrat în vigoare la data de 31 iulie 2019, iar statele membre ale Uniunii Europene au obligația de a o transpune în legislația națională până la data de 1 august 2022. Directiva abrogă, începând cu 1 august 2022, Directiva Consiliului nr.91/533/CEE, prevăzând la considerentele (15) și (16) că:

„(15) *Directiva 91/533/CEE a introdus o listă de elemente esențiale ale contractului de muncă sau ale raportului de muncă cu privire la care lucrătorii trebuie să fie informați în scris. Această listă, pe care statele membre o pot extinde, trebuie să fie adaptată pentru a se ține seama de evoluțiile de pe piața muncii, în special de dezvoltarea formelor de muncă atipice.*

(16) *În cazul în care lucrătorul nu are un loc de desfășurare a activității fix sau principal, acesta ar trebui să primească informații cu privire la modalitățile de deplasare între locurile de desfășurare a activității, dacă acestea există.(...)”.*

De asemenea, la articolul 4, referitor la **obligatia de a furniza informații**, se prevede că: „(1) *Statele membre se asigură că angajatorilor le revine obligația de a informa lucrătorii cu privire la elementele esențiale ale raportului de muncă.*

(2) *Informațiile menționate la alineatul (1) includ cel puțin următoarele elemente:(...);*

(b) *locul de desfășurare a activității; dacă nu există un loc de desfășurare a activității fix sau principal, principiul conform căruia lucrătorul are diverse locuri de desfășurare a activității sau este liber să își stabilească propriul loc de desfășurare a activității, precum și sediul social al întreprinderii sau, dacă este cazul, domiciliul angajatorului; (...).”.*

În plus, la articolul 6 alin.(1), referitor la **modificarea raportului de muncă**, se stabilește că: „ *Statele membre se asigură că orice modificare a elementelor raportului de muncă menționate la articolul 4 alineatul (2) și orice modificare a informațiilor suplimentare în cazul lucrătorilor trimiși într-un alt stat membru sau într-o țară terță, menționate la articolul 7, este comunicată de către angajator lucrătorului, sub forma unui document, în cel mai scurt timp posibil și cel târziu la data la care intră în vigoare..;”.*

- **Directiva Consiliului nr. 89/391/CEE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă**, care „conține principii generale privind prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securității, eliminarea factorilor de risc și de accident, informarea, consultarea, participarea echilibrată în conformitate cu legislațiile și practicile interne și formarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora, precum și liniile directoare generale privind aplicarea principiilor menționate” (art.1 alin.(2)).

În aceeași directivă, la **articolul 9 alin.(1)**, referitor la „**Diverse obligații ale angajatorului**”, se prevede că: „Angajatorul: (a) trebuie să dispună de o evaluare a riscurilor privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, inclusiv a celor referitoare la grupurile de lucrători expuși unor riscuri speciale;”.

Prin urmare, ar fi fost necesar ca instrumentul de prezentare și motivare să evidențieze și măsura în care soluțiile preconizate sunt concordantă cu normele derivate ale dreptului Uniunii Europene - dintre care, unele au fost menționate mai sus, din analiza noastră reieșind că, prin promovarea soluțiilor cuprinse în prezentul proiect, unele norme interne de transpunere fie nu vor mai exista, fie vor contraveni dreptului derivat al Uniunii Europene.

În plus, menționăm că **Expunerea de motive** nu prezintă **impactul asupra sistemului juridic**, subliniind implicațiile asupra legislației în vigoare, și nici rezultatele **consultărilor derulate** în vederea elaborării prezentei prepuneri.

Nu este clar dacă inițiatorii au echivalat cerinței derulării unor consultări, studiul la care fac referire în instrumentul de motivare „publicat de Ernst&Young România în luna februarie 2021”, potrivit căruia „53% dintre angajații români își doresc un program de lucru mai flexibil”, fără prezentarea unei raportări cu privire la **numărul de angajați care au răspuns sondajului ori a altor criterii** avute în vedere de operatorul sondajului.

Pe de altă parte, semnalăm că procentul celor care au răspuns că își doresc un asemenea program depășește cu puțin 50%, nefiind argumentată corespunzător necesitatea modificării legislației muncii, incluzând domeniul securității și sănătății în muncă, nici măcar

temporar, în contextul epidemiologic actual, și cu atât mai puțin pe perioadă nedeterminată.

4. Semnalăm că, textele de la pct.3 și 4 din proiect, vor determina încălcarea dreptului Uniunii Europene, prin netranspunerea unor norme derivate.

Totodată, aceste intervenții legislative **încalcă prevederile art.148 alin.(2) din Constituția României, republicată**, potrivit cărora: „*Ca urmare a aderării, prevederile tratatelor constitutive ale Uniunii Europene, precum și celelalte reglementări comunitare cu caracter obligatoriu, au prioritate față de dispozițiile contrare din legile interne, cu respectarea prevederilor actului de aderare*”.

De asemenea, nu sunt respectate prevederile **art.22 alin.(1) din Legea nr.24/2000, republicată**, cu modificările și completările ulterioare, potrivit cărora, „*Soluțiile legislative preconizate prin noua reglementare trebuie să aibă în vedere reglementările în materie ale Uniunii Europene, asigurând compatibilitatea cu acestea*”.

4.1. Precizăm că, potrivit art.6 alin.(1) din Legea nr.24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, „*Proiectul de act normativ trebuie să instituie reguli necesare, suficiente și posibile care să conducă la o cât mai mare stabilitate și eficiență legislativă. Soluțiile pe care le cuprinde trebuie să fie temeinic fundamentate, luându-se în considerare interesul social, politica legislativă a statului român și cerințele corelării cu ansamblul reglementărilor interne și ale armonizării legislației naționale cu legislația comunitară și cu tratatele internaționale la care România este parte, precum și cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului*”.

În acest context, semnalăm că norma preconizată la **pct.3** din proiect, referitoare la **abrogarea lit.c) a alin.(2) al art.5** din Legea nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, - respectiv a dispoziției referitoare la includerea în contractul individual de muncă a clauzei cu privire la „locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți;” -, **presupune eliminarea unui element esențial al contractului individual de muncă.** Acest element prezintă însemnătate din mai multe puncte de vedere, cum ar fi: localizarea, determinarea regimului de lucru și a drepturilor salariatului cu privire la încadrarea în condiții deosebite sau speciale de muncă, acordarea de sporuri, stabilirea unei durate reduse a timpului de lucru, acordarea de

echipament de protecție, materiale igienico-sanitare ori a altor drepturi suplimentare.

În concluzie, potrivit art.17 alin.(1) și (2) din Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, coroborat cu la art.41 alin.(3) lit.b) din același act normativ, **locul muncii** reprezintă o **clauză esențială** a contractului individual de muncă.

Astfel, semnalăm că abrogarea textului menționat – **art.5 alin.(2) lit.c)** din Legea nr.81/2018 - va conduce la **netranspunerea art.2 alin.(1) și (2) lit.b)** din **Directiva Consiliului nr.91/533/CEE**, citat supra, respectiv a **art.4 alin.(2) lit.(b)** din **Directiva (UE) 2019/1152** a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană.

4.2. Cu privire la **pct.4**, referitor la soluția legislativă preconizată - de modificare a dispoziției cuprinse la **lit.c)** a **art.7** -, constând în eliminarea sintagmei „specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă”, semnalăm că această eliminare va determina **netranspunerea** în legislația internă a art.9 alin.(1) lit.a) și b) din **Directiva Consiliului nr.89/391/CEE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă**, potrivit cărora:

„Angajatorul: a) trebuie să dispună de o evaluare a riscurilor privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, inclusiv a celor referitoare la grupurile de lucrători expuși unor riscuri speciale;

b) decide care sunt măsurile de protecție ce urmează a fi luate și, dacă este necesar, care este echipamentul de protecție care poate fi utilizat; (...)”.

În plus, din punctul de vedere al corelării cu reglementările interne, a normei propuse la **pct.4** din proiect, referitor la textul preconizat pentru **lit.c)** a **art.7** din Legea nr.81/1918, precizăm că aceasta **nu este în concordanță cu dispozițiile art.7, 11 și 27 din Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006¹**, cu modificările

¹ „Art.7. -(1) În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația sa ia măsurile necesare pentru:

a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;

b) prevenirea riscurilor profesionale;

c) informarea și instruirea lucrătorilor;

d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în munca.

ulterioare, în sensul că instruirea salariaților este doar una dintre obligațiile care incumbă angajatorului din perspectiva asigurării securității și protecția sănătății lucrătorilor și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorul fiind împiedicat în îndeplinirea obligațiilor sale legale. Semnalăm că normele interne menționate transpun art.6, 9 și 10 din **Directiva Consiliului nr. 89/391/CEE**:

*„Articolul 6 - **Obligații generale ale angajatorilor***

(1) În cadrul răspunderilor sale, angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății lucrătorilor, inclusiv pentru

*(2) Angajatorul are obligația sa urmărească adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ținând seama de **modificarea condițiilor**, și pentru îmbunătățirea situațiilor existente.*

(3) Angajatorul are obligația sa implementeze măsurile prevăzute la alin. (1) și (2) pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursa;

*d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește **proiectarea posturilor de muncă**, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;*

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;

*g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și **influența factorilor din mediul de muncă**;*

i) furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

(4) Fără a aduce atingere altor prevederi ale prezentei legi, ținând seama de natura activităților din întreprindere și/sau unitate, angajatorul are obligația:

a) sa evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;

b) ca, ulterior evaluării prevăzute la lit. a) și dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru și de producție aplicate de către angajator să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activităților întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice;

Art.13 În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în munca și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligații:

h) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în munca, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare; (...);

*Art.27.- (1) Angajatorul are obligația sa **comunique evenimentele**, de îndată, după cum urmează:*

a) inspectoratelor teritoriale de muncă, toate evenimentele așa cum sunt definite la art.5 lit.f);

b) asiguratorului, potrivit Legii nr.346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare, evenimentele urmate de incapacitate temporară de muncă, invaliditate sau deces, la confirmarea acestora;

c) organelor de urmărire penală, după caz.”.

prevenirea riscurilor profesionale și asigurarea informării și formării, precum și asigurarea organizării și mijloacelor necesare.

Angajatorul trebuie să vegheze la adaptarea acestei măsuri, ținând seama de schimbarea împrejurărilor, cu scopul de a îmbunătăți situațiile existente.

(2) Angajatorul aplică măsurile menționate la alineatul (1) primul paragraf pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

- (a) evitarea riscurilor;*
- (b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;*
- (c) combaterea riscurilor la sursă;*
- (d) **adaptarea muncii în funcție de persoană, în special în ce privește proiectarea locurilor de muncă, alegerea echipamentului de lucru și a metodelor de producție și de lucru, în vederea, în special, a atenuării muncii monotone și a muncii normate și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;***
- (e) adaptarea la progresul tehnic;*
- (f) **înlocuirea aspectelor periculoase prin aspecte nepericuloase sau mai puțin periculoase;***
- (g) dezvoltarea unei politici de prevenire cuprinzătoare și coerente, care să includă tehnologia, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor legați de mediul de lucru;*
- (h) acordarea priorității măsurilor de protecție colectivă față de cele de protecție individuală;*
- (i) **acordarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.***

(3) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei directive și ținând cont de natura activităților din întreprinderea sau unitatea în care lucrează, angajatorul:

*a) **evaluează riscurile privind securitatea și sănătatea lucrătorilor, între altele, la alegerea echipamentului de lucru, a substanțelor chimice sau a preparatelor utilizate și la amenajarea locurilor de muncă.(...);***

*Articolul 9 - **Diverse obligații ale angajatorului***

*(1) **Angajatorul:***

*a) **trebuie să dispună de o evaluare a riscurilor privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, inclusiv a celor referitoare la grupurile de lucrători expuși unor riscuri speciale;***

b) decide care sunt măsurile de protecție ce urmează a fi luate și, dacă este necesar, care este echipamentul de protecție care poate fi utilizat;(...);

Articolul 10 - Informarea lucrătorilor

(1) Angajatorul ia măsurile corespunzătoare pentru ca lucrătorii și reprezentanții acestora din întreprindere sau unitate să primească, în conformitate cu legislațiile și practicile interne, care pot avea în vedere, între altele, mărimea întreprinderii sau unității, toate informațiile necesare privind:

(a) riscurile pentru sănătate și securitate și măsurile și activitățile de protecție și prevenire atât la nivelul întreprinderii sau al unității, în general, cât și la nivelul fiecărui tip de post de muncă sau funcție, în particular;(...)”.

Prin urmare, textul preconizat pentru **lit.c)** a **art.7** din Legea nr.81/1918 va conține o soluție legislativă contrară normelor derivate din dreptul Uniunii Europene menționate mai sus.

5. Din punctul de vedere al corelării cu reglementările interne a normei propuse la **pct.5** din proiect, referitor la textul preconizat pentru **lit.f)** a **alin.(2)** al **art.8** din Legea nr.81/1918, precizăm că acesta **aduce atingere libertății contractuale**, întrucât, potrivit art.20 coroborat cu art.26 din Codul muncii, **confidențialitatea informațiilor dobândite în timpul muncii trebuie să facă obiectul unei clauze negociate între părți.**

În plus, precizăm că utilizarea verbului „să asigure” în context, având în vedere modalitatea de îndeplinire a activității, respectiv folosind tehnologia informațiilor și comunicațiilor, în lipsa unei obligații corelative a angajatorului de a asigura protecția informatică necesară, este de natură a denatura echilibrul între drepturi și obligații a părților contractuale.

Prin urmare, este necesară eliminarea textului, aspectele referitoare informațiile confidențiale urmând a fi stipulate în fiecare caz în parte prin contractul individual de muncă, cu atât mai mult cu cât **responsabilitatea nedivulgării este în primul rând a angajatorului care trebuie să asigure securitatea informațiilor prin dispozitive electronice sigure, precum și prin programe și modalități de comunicare securizate.**

6. Semnalăm și încălcarea prevederilor **art.61 alin.(2)** din Legea nr.24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit căroră, *„Prevederile modificate sau care completează actul normativ trebuie să se integreze armonios în actul supus modificării ori completării, asigurându-se unitatea de stil și de terminologie, precum și succesiunea normală a articolelor”*.

Astfel, la **pct.2**, referitor la norma preconizată pentru **alin.(3)** a **art.4**, prin soluția juridică propusă, este restrâns dreptul părților de a conveni și asupra altor modalități de verificare a activității telesalariatului și formei concrete de realizare a controlului.

La **pct.3**, referitor la soluția legislativă preconizată, de abrogare a dispoziției cuprinse la **lit.c)** a **alin.(2)** al **art.5**, semnalăm că aceasta nu este în concordanță cu prevederile în textele *de lege lata* ale art.9 alin.(1) și (2), din actul de bază, conform căroră:

„(1) Pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale telesalariatului, reprezentanții organizațiilor sindicale la nivel de unitate ori reprezentanții salariaților au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă ori regulamentul intern, după caz.

(2) Pentru verificarea aplicării și respectării cerințelor legale din domeniul securității și sănătății în muncă și al relațiilor de muncă, reprezentanții autorităților competente au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, cu modificările ulterioare.”

La **pct.4**, referitor la soluția legislativă preconizată, de modificare a dispoziției cuprinse la **lit.c)** a **art.7**, în sensul eliminării sintagmei „specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă”, semnalăm că aceasta nu este în concordanță cu prevederile în textele *de lege lata* ale art.11 lit.g) din actul de bază, respectiv:

„Art.11 Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:

g) nerespectarea prevederilor art.7 lit.c) referitoare la obligația angajatorului de a asigura condiții pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de


lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru, cu amendă de 2.000 lei.”

Având în vedere cele expuse *supra*, propunerea legislativă aduce atingere și prevederilor **art.1 alin.(5) din Constituție**.

În acest context, amintim ceea ce a statuat Curtea Constituțională la paragraful 35 din considerentele **Deciziei nr.22/2016**, respectiv: *„de principiu, orice act normativ trebuie să îndeplinească anumite condiții calitative, printre acestea numărându-se previzibilitatea, ceea ce presupune că acesta trebuie să fie suficient de clar și precis pentru a putea fi aplicat. (...) de aceea, respectarea prevederilor Legii nr.24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative se constituie într-un veritabil criteriu de constituționalitate prin prisma aplicării art.1 alin.(5) din Constituție (...)”*.

7. Față de aspectele mai sus menționate, apreciem că propunerea legislativă nu poate fi promovată în forma prezentată, întrucât este **incompatibilă cu reglementările Uniunii Europene pe care ar trebui să le transpună, necorelată cu legislația națională în materie și, totodată, aduce atingere art.1 alin.(5) din Constituție**.

PREȘEDINTE,
Florin IORDACHE



București

Nr. 132/06.04.2021

L. nr. 81/2018

M. Of. nr. 296/2 apr. 2018

Lege privind reglementarea activității de telemuncă

1 promulgată prin D. nr. 326/2018 M. Of. nr. 296/2 apr. 2018

Decret pentru promulgarea Legii privind reglementarea activității de telemuncă

2 modificări prin O.U.G. nr. 192/2020 M. Of. nr. 1042/6 nov. 2020 *modifică art. 7 lit. a)*

Ordonanță de urgență de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, precum și pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă