

Telemunca și munca la domiciliu în contextul actual

Dr. ec. Elena STĂNCIULESCU

București

Abstract

In the context of the increasingly rapid spread of the SARS-CoV-2 virus on the Romanian territory, working from home and teleworking became safeguard tools for the present state of affairs, both for the employers and the employees. In this article, we aim to present a series of aspects regarding the identification of the elements that make the difference between teleworking and working from home, the case when there is an agreement prepared between parties or an unilateral act, the benefits and disadvantages of working remote, the financial aid measures for the sector established in the current environment through the National Agency for Employment, the sanctions that apply for the non-compliance with legal provisions regarding teleworking, as well as the related fiscal aspects.

Key terms: teleworking, working from home, employee, employer, COVID-19

Termeni-cheie: telemuncă, muncă la domiciliu, angajat, angajator, COVID-19

Clasificare JEL: J41, J81, M59, H12

To cite this article: Elena Stănciulescu, *Telemunca și munca la domiciliu în contextul actual*, *CECCAR Business Review*, N° 10/2020, pp. 52-60, DOI: <http://dx.doi.org/10.37945/cbr.2020.10.07>

➔ Aspecte introductive

Declararea pandemiei de COVID-19 la nivel mondial și a stării de urgență, inclusiv pe teritoriul României, a adus cu sine un fenomen real de distanțare socială, iar în acest context, telemunca și munca la domiciliu au asigurat un echilibru între protejarea stării de sănătate și diminuarea impactului economic și social.

Telemunca este reglementată de Legea nr. 81/2018 și reprezintă o formă de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor. Salariatul care desfășoară activitatea de telemuncă în condițiile Legii nr. 81/2018 se numește telesalariat.

Munca la domiciliu este definită drept activitatea salariaților care își îndeplinesc atribuțiile specifice funcției pe care o dețin la domiciliul sau reședința acestora, adică acolo unde se află locuința lor principală sau secundară, așa cum reiese din prevederile art. 87 și 88 din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care definesc domiciliul, respectiv reședința.

➔ Telemunca – acord de voință al părților sau act unilateral

■ Telemunca – acord de voință al părților

Potrivit Legii nr. 81/2018, activitatea de telemuncă se bazează pe **acordul de voință al părților**, stipulat în contractul de muncă pentru personalul nou-angajat sau într-un act adițional la contractul individual de muncă pentru personalul existent.

Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității în regim de telemuncă nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de muncă sau de sancționare disciplinară a acestuia.

În vederea îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, telesalariații organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii. La solicitarea angajatorului și cu acordul în scris al telesalariatului cu normă întreagă, acesta poate efectua muncă suplimentară.

Angajatorul are dreptul să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil.

■ Telemunca – act unilateral

Prin Decretul Președintelui României nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României s-a introdus o derogare importantă de la dispozițiile Legii nr. 81/2018. Astfel, dacă înainte de decret legea prevedea că activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților, deci salariatul nu era obligat să accepte prestarea activității de la distanță, sub imperiul stării de urgență, regimul de telemuncă poate fi impus unilateral de către angajator.

Derogarea reiese din aplicarea coroborată a dispozițiilor art. 48 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care reglementează în mod inechivoc faptul că angajatorul poate proceda în situații speciale, de forță majoră, la modificarea temporară a felului și locului muncii, chiar fără consimțământul salariatului, ca măsură de protecție a acestuia, și a prevederilor exprese ale Decretului nr. 195/2020 potrivit cărora *instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, autoritățile administrative autonome, regiile autonome, societățile și companiile naționale și societățile la care statul ori o unitate administrativ-teritorială este acționar unic sau majoritar, societățile cu capital privat introduc, acolo unde este posibil, pe perioada stării de urgență, munca la domiciliu sau în regim de telemuncă, prin act unilateral al angajatorului.*

Decretul nu prevede nicio sancțiune și stipulează că această decizie va fi luată *dacă este posibil*. Prin urmare, angajatorul are obligația de a dispune munca la distanță dacă atribuțiile postului o permit, deoarece art. 6 alin. (1) din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, impune obligația angajatorului de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

Decizia unilaterală de prestare a activității în regim de telemuncă nu se ia la nivel colectiv, ci individual, fiind emisă nominal cu privire la fiecare salariat care își poate executa atribuțiile de serviciu de la domiciliu.

➔ Telemunca versus munca la domiciliu

Elemente de comparație	Telemunca	Munca la domiciliu
Cadrul de reglementare	Legea nr. 81/2018	Art. 108-110 din Codul muncii
Locul de muncă	Telemunca reprezintă posibilitatea salariatului de a lucra de la distanță, dintr-un alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, ceea ce înseamnă că se poate lucra dintr-o cafenea, dintr-un restaurant sau dintr-o bibliotecă. În cazul telemuncii se poate lucra și de acasă, dar există libertatea de a alege și alte locații.	Munca la domiciliu presupune ca salariatul să își desfășoare activitatea la domiciliul său.

Elemente de comparație	Telemunca	Munca la domiciliu
Mijloacele utilizate pentru desfășurarea activității	Dacă natura activităților presupune utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor, se va opta pentru telemuncă.	Dacă natura activităților nu presupune utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor, este posibilă folosirea contractului de muncă la domiciliu, în condițiile art. 108-110 din Codul muncii.
Programul de lucru	Telesalariații își organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil.	Salariații care desfășoară muncă la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.
Verificarea activității telesalariatului/ salariatului cu munca la domiciliu	Potrivit Legii nr. 81/2018, angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil.	Conform Codului muncii, angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă.
Elementele specifice contractului de muncă (altele decât cele prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii)	Atât contractul de muncă la domiciliu, cât și cel de telemuncă pentru personalul nou-angajat, ca și actul adițional la contractul individual de muncă existent se încheie în formă scrisă.	
	<p>În cazul activității de telemuncă, aceste clauze includ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă; ● perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator; ● locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenit(e) de părți; ● programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului; ● modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat; ● responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv cele din domeniul securității și sănătății în muncă, în conformitate cu prevederile art. 7 și 8 din Legea nr. 81/2018; 	<p>În cazul muncii la domiciliu, aceste clauze includ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu; ● programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului; ● obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care acesta le realizează.

Elemente de comparație	Telemunca	Munca la domiciliu
	<ul style="list-style-type: none"> • obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa, după caz; • obligația angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația telesalariatului de a respecta aceste prevederi; • măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților și care îi asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat; • condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă. 	
Elementele de securitate și sănătate în muncă	Telesalariaților li se aplică drepturile și obligațiile prevăzute de Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006.	Angajaților care muncesc la domiciliu li se aplică drepturile și obligațiile prevăzute de Legea nr. 319/2006.
Suportarea unor cheltuieli de către angajator	Angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă, de exemplu, costurile cu întreținerea echipamentului de muncă necesar prestării activității de către telesalariat.	Angajatorul are obligația de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care acesta le realizează.
Acordarea de tichete de masă	Telesalariații beneficiază de tichete de masă. Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, cu modificările și completările ulterioare, nu mai condiționează acordarea tichetelor de masă de prezența la lucru în unitate.	Salariații care prestează muncă la domiciliu beneficiază de tichete de masă. Legea nr. 165/2018 nu mai condiționează acordarea tichetelor de masă de prezența la lucru în unitate.

Elemente de comparație	Telemunca	Munca la domiciliu
Înregistrarea în Revisal	În cazul contractului de telemuncă, angajatorul completează registrul cu tipul contractului individual de muncă, conform art. 3 alin. (2) lit. e) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților. Modificările în Revisal se transmit cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu angajatorul în baza contractului individual de muncă, potrivit art. 4 alin. (1) lit. a) din HG nr. 905/2017.	În cazul salariaților cu munca la domiciliu, se modifică doar locul muncii pe perioadă determinată, nu și tipul contractului, iar potrivit HG nr. 905/2017, locul muncii nu reprezintă un element care trebuie completat în registrul general de evidență a salariaților, deci o eventuală modificare a acestuia nu presupune în mod obișnuit raportări în Revisal.

➤ Avantajele și dezavantajele muncii la distanță

Pentru situațiile în care activitățile specifice funcției ori profesiei se pot realiza și de la distanță, legiuitorul a reglementat două variante ale contractului individual de muncă, sub forma muncii la domiciliu și a telemuncii.

Contractele de muncă la distanță vizează în primul rând domeniul IT, dar și domenii precum call-centerele, telemarketingul și contabilitatea.

Avantajele contractului de muncă la distanță includ:

- economisirea timpului petrecut pe drum de salariați, până la birou;
- comoditatea oferită angajaților;
- flexibilitatea, în special pentru persoanele care au copii;
- eliminarea cheltuielilor suportate de angajatori privind deplasarea salariaților la și de la locul de muncă;
- reducerea cheltuielilor cu utilitățile/chiria suportate de angajatori; spațiile de birouri nu vor fi utilizate (în cazul birourilor proprii) sau sunt mult mai mici (în cazul birourilor închiriate);
- angajații sunt mult mai productivi atunci când muncesc de acasă datorită faptului că sunt mai relaxați;
- munca de acasă poate reduce semnificativ cererile de concediu medical, deoarece este foarte posibil ca salariații să fie dispuși să lucreze de acasă în cazul unei gripe sau viroze;
- angajații bolnavi pot munci de acasă pentru a evita transmiterea bolii și altor colegi.

Dezavantajele contractului de muncă la distanță includ:

- tendința salariaților de a avea alte activități în timpul zilei;
- angajatorii nu au posibilitatea efectuării unui control riguros asupra timpului de muncă sau a salariaților.

În concluzie, munca la distanță aduce mai multe beneficii angajaților și angajatorilor decât dezavantaje, prin urmare, în condiții speciale, precum cele din momentul de față cauzate de COVID-19, este necesar ca firmele care au posibilitatea de a-și lăsa salariații să lucreze de acasă să facă acest lucru, considerându-se situația ideală în perioada actuală.

➤ Reguli și sancțiuni privind telemunca potrivit Legii nr. 81/2018

Telemunca este forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

Contractul individual de muncă sau actul adițional la acesta trebuie să conțină precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă. Nerespectarea acestei obligații se sancționează cu *amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană*.

Contractul individual de muncă trebuie să includă clauzele prezentate în tabelul anterior. Nerespectarea acestei prevederi se sancționează cu *amendă de 5.000 lei*.

Angajatorul are următoarele obligații cu privire la telemuncă:

- de a asigura mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;
- de a instala, verifica și întreține echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;
- 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 sau a oricărei noi proceduri de lucru.

Nerespectarea acestor obligații se sancționează cu *amendă de 2.000 lei*.

Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

Contravenientul poate achita în termen de 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal de constatare ori, după caz, de la data comunicării acestuia jumătate din cuantumul amenzilor, agentul constatatator făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal de constatare.

➤ Obligațiile telesalariatului

Conform prevederilor Legii nr. 81/2018, telesalariatul are următoarele obligații:

- să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile existente la locurile desfășurării activității de telemuncă și să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă, ori în vederea cercetării evenimentelor;
- să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care desfășoară activitatea de telemuncă;
- să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa;
- să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă;
- să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de angajator cu privire la rețelele de internet folosite sau la utilizarea echipamentului pus la dispoziție.

Telesalariatul trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau

îmbolnăvire profesională nici propria persoană, nici alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

➔ **Srijinul financiar acordat angajatorilor în cazul telemuncii în contextul actual**

În contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 au fost stabilite măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor.

Conform art. 6 din acest act normativ, pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă, în conformitate cu prevederile Legii nr. 81/2018, se acordă, o singură dată, angajatorilor pentru fiecare telesariat un sprijin financiar în valoare de 2.500 lei în scopul achiziționării de pachete de bunuri și servicii tehnologice necesare desfășurării activității în regim de telemuncă. Această sumă se acordă, în ordinea depunerii solicitărilor, până la data de 31 decembrie 2020, din bugetul asigurărilor de șomaj, prin Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), în limita fondurilor alocate cu această destinație, angajatorilor, pentru angajații care au lucrat în regim de telemuncă în perioada stării de urgență pentru cel puțin 15 zile lucrătoare.

Modalitatea de acordare a sprijinului financiar și categoriile de bunuri ce pot fi achiziționate s-au stabilit prin Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 1.376/2020.

■ **Bunurile și serviciile care pot fi achiziționate**

Bunurile care pot fi achiziționate sunt următoarele:

- sisteme de calcul de tip laptop/notebook;
- tablete;
- smartphone-uri;
- echipamente periferice de intrare și ieșire aferente bunurilor menționate anterior;
- echipamente necesare conectării la internet a bunurilor menționate anterior;
- licențe pentru sistemele de operare și aplicațiile software aferente bunurilor menționate anterior.

Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 1.376/2020 definește serviciile tehnologice ce pot fi achiziționate ca fiind totalitatea mijloacelor aferente tehnologiei informației și comunicațiilor pe care angajatorul este obligat să le asigure telesalariaților.

■ **Procedura de obținere a sprijinului financiar**

În vederea acordării sumei de 2.500 lei pentru fiecare salariat, angajatorii transmit prin mijloace electronice, respectiv prin încărcarea pe platforma aici.gov.ro, la agențiile pentru ocuparea forței de muncă competente următoarele documente:

- o cerere semnată și datată de reprezentantul legal;
- o declarație pe propria răspundere dată prin reprezentantul legal;
- lista telesalariaților pentru care se solicită acordarea acestei sume.

Directorii executivi ai agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București vor aproba sau, după caz, vor respinge dreptul angajatorilor de a beneficia de sumele ce fac obiectul Ordinului ministrului muncii și protecției sociale nr. 1.376/2020.

Plata se efectuează în termen de 10 zile de la data înregistrării documentației complete sau de la data înregistrării la autoritățile competente a clarificărilor scrise și/sau a documentelor suplimentare solicitate, prin virament în conturile deschise de angajatori la instituțiile de credit, respectiv cele menționate de aceștia în cererea depusă.

Angajatorii au obligația de a transmite în termen de 30 de zile de la acordarea sumei, prin mijloace electronice, autorităților competente următoarele documente justificative:

- facturile fiscale emise de furnizorii de bunuri și servicii tehnologice;
- bonurile fiscale sau extrasele de cont care să ateste plata facturilor;
- fișele de evidență a materialelor de natura obiectelor de inventar date în folosința telesalariaților, întocmite conform modelului prevăzut în anexa nr. 3 la Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 2.634/2015 privind documentele financiar-contabile;
- bonurile de mișcare a mijloacelor fixe date în folosința salariaților, întocmite conform modelului prevăzut în anexa nr. 3 la OMFP nr. 2.634/2015;
- situația cu serviciile tehnologice pe care angajatorul le asigură fiecărui telesalarat.

În cazul nerespectării obligației de transmitere a documentelor justificative în termen de 30 de zile de la acordarea sumei, angajatorii vor fi nevoiți să o restituie integral, în contul de trezorerie al agențiilor pentru ocuparea forței de muncă.

➔ **Tratamentul fiscal în cazul decontării de către societate a cheltuielilor suportate de telesalariați**

Pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu în scopul derulării activității societății, cheltuielile suportate de telesalariați privind utilitățile de la locația în care aceștia își desfășoară activitatea în regim de telemuncă (de exemplu, electricitate, apă, internet, căldură, întreținere) se vor deconta de către societate.

Conform art. 5 alin. (2) lit. j) din Legea nr. 81/2018, în cazul activității de telemuncă, contractul individual de muncă conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii, și condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă. În contractul încheiat între societate și angajat se stabilesc tipurile de cheltuieli suportate de societate. Acestea sunt cheltuieli aferente activității de telemuncă pe care le suportă angajatorul și nu reprezintă venituri impozabile pentru salariat așa cum sunt prevăzute la titlul IV „Impozitul pe venit”, capitolul III „Venituri din salarii și asimilate salariilor” din Codul fiscal.

Potrivit art. 25 alin. (2) din Codul fiscal, cheltuielile cu salariile și cele asimilate salariilor astfel cum sunt definite la titlul IV sunt deductibile pentru determinarea rezultatului fiscal, ele fiind efectuate în scopul desfășurării activității economice a companiei. Pentru deducerea lor este necesar să se stabilească prin contract modalitatea de determinare a cheltuielilor aferente muncii la domiciliu ce vor fi suportate de angajator, de exemplu, un anumit procent din abonamentul la furnizorul de internet, electricitatea aferentă funcționării laptopului/PC-ului în funcție de numărul de ore lucrate în beneficiul societății, ținând seama și de caracteristicile tehnice ale acestuia. Pentru decontarea cheltuielilor respective se vor atașa copii ale facturilor de internet și electricitate și se va întocmi un decont de cheltuieli conform modelului din OMFP nr. 2.634/2015.

➔ **Accesul la locurile de desfășurare a activității de telemuncă**

În conformitate cu Legea nr. 81/2018, pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale telesalariaților, 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.

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.

În cazul în care locul de desfășurare a activității telesalariatului este la domiciliul acestuia, accesul se acordă doar în urma notificării sale în avans și sub rezerva consimțământului său.

Bibliografie

1. Decretul Președintelui României nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, publicat în Monitorul Oficial nr. 212/16.03.2020.
2. Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005/19.12.2017.
3. Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial nr. 345/18.05.2011, cu modificările și completările ulterioare.
4. Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, publicată în Monitorul Oficial nr. 646/26.07.2006, cu modificările și completările ulterioare.
5. Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată în Monitorul Oficial nr. 505/15.07.2011, cu modificările și completările ulterioare.
6. Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 688/10.09.2015, cu modificările și completările ulterioare.
7. Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 296/02.04.2018.
8. Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, publicată în Monitorul Oficial nr. 599/13.07.2018, cu modificările și completările ulterioare.
9. Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 1.376/2020 pentru stabilirea modalității de acordare a sprijinului financiar și a categoriilor de bunuri ce pot fi achiziționate conform art. 6 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, publicat în Monitorul Oficial nr. 832/10.09.2020.
10. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 720/10.08.2020.