

IG, IG₁, IG₂
Liu. Fata C.

SITE
7.05.2021



ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ

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

Digitalizarea relațiilor de muncă, în sensul utilizării semnăturii electronice avansate sau calificate însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în toate documentele necesare desfășurării acestora și simplificarea mecanismelor de desfășurare a telemuncii, inclusiv în ce privește sănătatea și securitatea în muncă, reprezintă o măsură importantă asumată de Ministerul Muncii și Protecției Sociale prin Programul de guvernare.

Ținând cont de evoluția pieței forței de muncă și a relațiilor angajator-angajat și având în vedere necesitatea instituirii unor relații de muncă mai flexibile, care să asigure crearea condițiilor pentru dezvoltarea mediului de afaceri, concomitent cu asigurarea nivelului de protecție a salariaților,

În considerarea faptului că Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ca act fundamental care reglementează relațiile de muncă din România, trebuie să reflecte realitatea economică în cadrul căreia se manifestă aceste relații și în același timp trebuie să răspundă necesităților pieței muncii în contextul crizei economice actuale și cu anticiparea corectă a evoluțiilor următoare,

având în vedere dreptul angajatorului de organizare și funcționare a unității,

ținând cont de faptul că relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe,

ținând cont de faptul că modificările induse de evoluțiile tehnologice rapide reprezintă provocări considerabile pentru o piață a muncii care evoluează într-un ritm alert,

având în vedere nevoia de eficientizare și îmbunătățire continuă a relațiilor de muncă, precum și necesitatea simplificării procedurilor specifice activității de resurse umane, se impune reglementarea posibilității angajatorului de a utiliza semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract și altor documente emise în executarea contractului individual de muncă,

În considerarea faptului că introducerea măsurilor propuse creează avantaje în domeniul relațiilor de muncă prin reglementarea unor măsuri de necesitate imediată pentru desfășurarea în bune condiții a muncii la distanță, respectiv munca la domiciliu și telemunca,

ținând cont de faptul că neluarea acestor măsuri ar avea drept consecință apariția unor mari dificultăți în aplicarea practică a muncii la distanță,

luând în considerare lipsa unui cadru normativ adaptat la schimbările de pe piața muncii care a determinat ca în domeniul relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului să fie lipsită de aplicabilitate,

având în vedere necesitatea asigurării predictibilității și siguranței circuitului juridic în domeniul relațiilor de muncă,

luând în considerare importanța deosebită prin care utilizarea acestor instrumente moderne vine în sprijinul atât al angajaților, cât și al angajatorilor și flexibilizează și simplifică relațiile de muncă în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2 și al necesității păstrării distanțării sociale,

având în vedere intrarea în vigoare a Legii nr. 58/2021 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 211/2020 privind prelungirea aplicării unor măsuri de protecție socială adoptate în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea Ordonanței 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, s-a constatat necesitatea unei mai mari flexibilități a timpului de muncă atât pentru angajați, cât și pentru angajatori, ceea ce poate determina nevoia încheierii mai multor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Potrivit datelor furnizate de Inspekția Muncii, în luna martie 2020, în registrul general de evidență a salariaților erau înregistrate 50.577 de contracte individuale de muncă cu clauză de telemuncă, în luna decembrie a aceluiași an erau înregistrate 383.300, iar în luna martie 2021 sunt 394.415 de astfel de contracte de muncă.

În acest sens, flexibilizarea și adaptarea relațiilor de muncă la realitățile socioeconomice actuale în raport cu evoluția dinamică a pieței muncii, care în contextul crizei economice întâmpină numeroase dificultăți, sunt apreciate ca oportune și necesare.

De asemenea, ținând cont de faptul că în continuare se mențin regulile de distanțare fizică, inclusiv la locul de muncă, context în care telemunca este o soluție dezirabilă, este necesară sprijinirea angajatorilor în a utiliza forme alternative de muncă și de a simplifica procedurile specifice activității de resurse umane.

În contextul epidemiologic actual trebuie luate măsuri urgente care să aibă un impact pozitiv pe piața muncii și care să țină cont de acțiunile din planul sănătății publice, concomitent cu limitarea sau întreruperea activităților socioeconomice, este necesar să fie implementate o serie de măsuri și în România,

neluarea unor măsuri urgente, cu caracter excepțional, în domeniul social și economic ar aduce grave prejudicii cu efecte pe termen lung asupra situației angajaților și altor categorii de persoane, în actualul context epidemiologic.

În contextul epidemiologic actual s-a intensificat modalitatea de desfășurare a activităților prin mijloace de comunicare la distanță,

așadar, criza provocată de pandemie a accelerat telemunca, care a fost un sprijin real pentru anumite sectoare de activitate.

Având în vedere că tendința de a lucra de la distanță va fi vizibilă în multe aspecte ale vieții noastre și de acum încolo, luând în considerare faptul că 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, folosind tehnologia informației și comunicațiilor,

în considerare faptului că activitatea de telemuncă are un caracter specific, desfășurându-se de la distanță, și nu într-un loc de muncă organizat de angajator,

având în vedere faptul că prevederile existente incumbă angajatorului obligația de a asigura telesalariatului primirea unei instruiți suficiente și adecvate 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,

întrucât este dificil de precizat/stabilit *a priori* locul de muncă al telesalariatului, răspunderea angajatorului cu privire la instruirea salariaților trebuie să fie raportată la caracterul deosebit al activității de telemuncă,

întrucât pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se consultă reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă,

având în vedere că dispoziția referitoare la instruirea în format electronic este o alternativă ce poate fi sau nu adoptată de către angajatori,

ținând cont de faptul că angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă, iar în cadrul responsabilităților sale, angajatorul este obligat să ia și măsurile necesare pentru informarea și instruirea lucrătorilor,

ținând cont de riscurile de a pierde salariul care reclamă nevoia adaptării relațiilor de muncă la noile realități economice, sociale și tehnologice,

având în vedere nevoia de eficientizare și îmbunătățire continuă a relațiilor de muncă, precum și necesitatea adaptării la modificările induse de evoluțiile tehnologice, considerăm că este necesar să se permită angajatorului realizarea instruirii lucrătorilor și prin mijloace electronice, ca alternativă la soluția legislativă actuală.

Având în vedere preocupările la nivel european privind noile forme de muncă, precum și măsurile stabilite în contextul actual, în scopul asigurării sănătății și securității lucrătorilor, și luând în considerare politica de digitalizare și folosirea mijloacelor de comunicare electronică, apreciem necesară adoptarea unor măsuri adecvate.

Ținând cont de faptul că neadoptarea unor astfel de măsuri, în contextul celor mai sus menționate, ar putea duce la crearea unor dificultăți în procesul de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă în general, proces care are ca scop dobândirea de către lucrători a cunoștințelor necesare pentru ca activitatea lor să se desfășoare cu respectarea măsurilor de prevenire stabilite în funcție de riscurile identificate la locurile de muncă, pentru protejarea sănătății, vieții, integrității fizice și psihice a acestora, precum și a altor persoane participante la procesul de muncă.

În considerare faptului că elementele de mai sus se constituie într-o situație de urgență și extraordinară a cărei reglementare nu poate fi amânată,

în temeiul art. 115 alin. (4) din Constituția României, republicată,

Guvernul României adoptă prezenta ordonanță de urgență.

Art. I. — Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, se completează după cum urmează:

1. La articolul 16, după alineatul (1) se introduc șapte noi alineate, aliniatele (1¹)—(1⁷), cu următorul cuprins:

„(1¹) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract, după caz, semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului.

(1²) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii.

(1³) Contractele individuale de muncă și actele adiționale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, precum și înscrisurile/documentele din domeniul relațiilor de muncă se arhivează de

către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, și ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronică, republicată, și vor fi puse la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora.

(1⁴) Forma scrisă a înscrisurilor cerute de prezenta lege se consideră îndeplinită și dacă înscrisul este întocmit în formă electronică și este semnat cu semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, în condițiile legii.

(1⁵) În raporturile angajatorului cu instituțiile publice, la întocmirea înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă, angajatorul poate utiliza semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat.

(1⁶) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de muncă, după caz.

(1⁷) La încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de muncă, după caz, părțile trebuie să