

GUVERNUL ROMÂNIEI



ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ

privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate însoțite de marca temporală electronică sau marcă 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 marcă 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 Ministerului 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 al 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 însoțite de marca temporală electronică sau marcă 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 telemuncă,

Ținând cont de faptul că neluarea acestor măsuri ar avea ca și 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 marcă 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 vin în sprijinul atât al angajaților cât și angajatorilor și flexibilizează și simplifică relațiile de muncă în contextul răspândirii coronavirusului SARS Cov-2 și a 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 a 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 socio-economice actuale în raport la evoluția dinamică a pieței muncii, care în contextul crizei economice întâmpină numeroase dificultăți, este apreciată ca oportună și necesară,

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 specific activității de Resurse umane,

În contextul epidemiologic actual trebuie luate măsuri urgente care să aiba un impact pozitiv pe piața muncii și care să țină cont de acțiunile din planul sănătății publice, concomitent cu limitarea sau întreruperea activităților socio-economice sunt necesar a fi 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 telemuncă 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 considerarea 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 dispoziția referitoare la instruirea în format electronic este o alternativă ce poate sau nu fi 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 salariați 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 considerarea 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. După alineatul (1) al articolului 16 se introduc șapte noi alineate, alin. (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, însoțite de marca temporală electronică sau marcă temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului.

(1²) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marcă 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 marcă 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, însoțite de marca temporală electronică sau marcă 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 semnătură electronică calificată, însoțite de marca temporală electronică sau marcă 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 însoțite de marca temporală electronică sau marcă 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 utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică avansată sau calificată, însoțite de marca temporală electronică sau marcă temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat.,,

2. La articolul 17 alineatul (3), după litera n se introduce o nouă literă, lit. o) cu următorul cuprins:

o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate însoțite de marca temporală electronică sau marcă temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului.

3. După alineatul (2) al art. 110 se introduce un nou alineat, alin. (3) cu următorul cuprins:

(3) Salariații cu munca la domiciliu au obligația de a respecta și de a asigura confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul muncii la domiciliu.

ART.II. Legea nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 296 din 2 aprilie 2018, se modifică și se completează după cum urmează:

1. Litera a) a articolului 2 se modifică și va avea următorul cuprins:

a) telemuncă - 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;

2. Alineatul (3) al articolului 4 se modifică și va avea următorul cuprins:

(3) Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului în principal prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.

3. Articolul 5 alineatul (2) litera c) se abrogă.

4. La articolul 7 litera c) se modifică și va avea următorul cuprins:

”c) să asigure 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 privind utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru.”

5. La articolul 8 alineatul 2, după litera e) se introduce o nouă literă lit.f), cu următorul cuprins:

f) să respecte și să asigure confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul desfășurării activității de telemuncă.

ART. III Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006, cu modificările ulterioare, se completează după cum urmează:

După alineatul (3) al articolului 21 se introduc două noi alineate, alin.(4) și (5), cu următorul cuprins:

”(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 prevăzută la alin. (4), dovada instruirii trebuie să fie semnată cu semnătură electronică avansată sau semnătura electronică calificată însoțită de marca temporală electronică sau marcă temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului.”

ART. IV

(1) Noțiunile de semnătură electronică avansată, semnătură electronică calificată, marca temporală electronică sau marcă temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat, utilizate în cuprinsul actelor normative care fac obiectul ART. I-III din prezenta ordonanță, au înțelesul dat de dispozițiile Regulamentului (UE) nr. 910/2014 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 iulie 2014 privind identificarea electronică și serviciile de încredere pentru tranzacțiile electronice pe piața internă și de abrogare a Directivei 1999/93/CE.

(2) Angajatorul poate suporta, în vederea îndeplinirii obligațiilor legale menționate în prezenta ordonanță, cheltuielile pentru achiziționarea semnăturilor electronice avansate sau semnăturilor electronice calificate însoțite de marca temporală electronică sau marcă temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului utilizate pentru semnarea înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă.

(3) În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, Ministerul Muncii și Protecției Sociale va supune spre adoptare Guvernului proiectul de hotărâre pentru modificarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.1425/2006, cu modificările și completările ulterioare.

**PRIM – MINISTRU
Florin – Vasile CÎȚU**