

12 mai 2021

Buletin Legislativ



Dreptul muncii

Sumar:

1. Ordonanța de urgență nr. 36 din 5 mai 2021 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
2. Ordonanța de urgență nr. 37 din 5 mai 2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

Modificări aduse legislației privind utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă, munca la domiciliu, telemunca și securitatea și sănătatea în muncă

Ordonanța de Urgență nr. 36 din 5 mai 2021 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 („O.U.G. nr. 36/2021”) a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 474 din 6 mai 2021. Actul normativ a intrat în vigoare la data publicării.

Această ordonanță de urgență are ca obiect modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii („Codul muncii”), Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă („Legea nr. 81/2018”) și Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă („Legea nr. 319/2006”), principalele modificări legislative fiind prezentate în cele ce urmează.

1. Utilizarea semnăturii electronice în raporturile de muncă

În vederea flexibilizării și simplificării relațiilor de muncă, Codul muncii a fost completat cu prevederi referitoare la posibilitatea angajatorului și a salariatului de a opta pentru utilizarea la încheierea contractului individual de muncă sau actului adițional la contract, după caz, semnătura electronică

avansată sau calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic al angajatorului¹ („semnătura electronică”).

Prin actul normativ au fost introduse dispoziții cu privire la:

(a) Utilizarea semnăturii electronice

Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice 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, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil.

De asemenea, angajatorul poate utiliza semnătura electronică inclusiv în raporturile acestuia cu instituțiile publice, la întocmirea înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă.

(b) Arhivarea electronică

Contractele individuale de muncă și actele adiționale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice se arhivează de către angajator în arhive electronice care vor fi puse la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora.

(c) Cerința formei scrise

Forma scrisă a înscrisurilor, cerință *ad validitatem* la încheierea contractului individual de muncă, se considera îndeplinită și dacă înscrisul este întocmit în formă electronică și este semnat cu semnătura electronică.

(d) Angajatorul nu poate obliga salariatul să folosească semnătura electronică

Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, să utilizeze semnătura electronică, la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de muncă, după caz.

(e) Utilizarea aceluiași tip de semnătură la semnarea documentelor

La încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de muncă, după caz, angajatorul și salariatul trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv (i) semnătura olografă sau (ii) semnătura electronică.

(f) Posibilitatea angajatorului de a suporta cheltuielile pentru achiziționarea semnăturilor electronice

Angajatorul poate suporta, în vederea îndeplinirii obligațiilor legale menționate în ordonanța de urgență, cheltuielile pentru achiziționarea semnăturilor electronice, utilizate pentru semnarea înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă.

¹ Noțiunile de „semnătură electronică avansată”, „semnătură electronică calificată”, „marcă temporală electronică” sau „marcă temporală electronică calificată” și „sigiliu electronic calificat” 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. Completarea dispozițiilor privind munca la domiciliu

Prin actul normativ s-a introdus obligația salariaților care desfășoară munca la domiciliu de a respecta și de a asigura confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul muncii la domiciliu.

3. Modificarea și completarea Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă

Dispozițiile prevăzute de ordonanța de urgență stabilesc următoarele modificări și completări în legislația privind telemunca:

- (a) definiția telemuncii a fost simplificată, în sensul că a fost eliminată sintagma „*cel puțin o zi pe lună*” din vechea definiție. Astfel, potrivit reglementării actuale, 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*”;
- (b) de la data intrării în vigoare a ordonanței de urgență, angajatorul are posibilitatea de a verifica activitatea salariatului prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă, după caz;
- (c) părțile nu mai sunt obligate să includă clauza privind locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, în contractul individual de muncă/actul adițional de telemuncă;
- (d) dispozițiile privind obligațiile salariatului se completează, în sensul că, salariatul are obligația de a respecta și asigura confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul desfășurării activității de telemuncă;
- (e) angajatorul are obligația de a asigura condițiile 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 la vizualizare, fiind eliminată sintagma „*specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă*”.

4. Completarea Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă

Prin completările aduse de O.U.G. nr. 36/2021 s-a stabilit că dovada instruirii în domeniul securității și sănătății în muncă poate fi întocmită:

- (a) în format electronic, prin semnarea cu semnătură electronică avansată sau calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, sau
- (b) pe suport hârtie, prin utilizarea semnăturii olografe.

Dovada instruirii se realizează în funcție de modalitatea aleasă de către angajator, stabilită prin regulamentul intern.

Normele de aplicare a prevederilor Legii nr. 319/2006 vor fi modificate în consecință, în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a ordonanței de urgență.

Ordonanța de Urgență nr. 37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

Ordonanța de Urgență nr. 37 din 5 mai 2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii („O.U.G. nr. 37/2021”) a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 474 din 6 mai 2021. Actul normativ a intrat în vigoare la data publicării.

O.U.G. nr. 37/2021 a fost emisă în vederea modificării și completării Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, după cum urmează:

- (a) atribuțiile postului trebuie să se regăsească în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția fișei postului pentru salariații microîntreprinderilor cu până la nouă (9) salariați, pentru care specificarea atribuțiilor postului se poate face verbal. Totuși, prin excepție, la solicitarea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să îi comunice în scris fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului.
- (b) pentru salariații mobili, salariații care desfășoară muncă la domiciliu și salariații microîntreprinderilor cu până la nouă (9) salariați, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.
- (c) regulamentul intern se va întocmi de angajator, cu excepția microîntreprinderilor cu până la nouă (9) salariați, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților.

serban.paslaru@tuca.ro

mihai.anghel@tuca.ro

Editori

Dreptul Muncii reprezintă un domeniu în care avocații noștri au dobândit o experiență bogată, de la elaborarea de scheme de management atât pentru entități în curs de privatizare cât și pentru entități private constituite de către corporații internaționale în România, până la pregătirea și negocierea contractelor colective de muncă, contractelor individuale de muncă și a clauzelor specifice (beneficii cuvenite angajaților, angajamente restrictive, planuri de opțiuni oferite angajaților etc.). Echipa Țuca Zbârcea & Asociații acordă consultanță pe probleme de dreptul muncii sau care pot rezulta în urma fuziunilor, achizițiilor și privatizărilor, care generează concedieri colective, negocieri cu sindicatele, aspecte legate de pensii rezultând din diverse tranzacții, contracte de management al investițiilor etc. Avocații noștri conferențiază frecvent pe teme de drept specifice și sunt autori ai mai multor articole și analize privind legislația muncii, fiind implicați în activitățile comitetelor de lucru ale unor asociații și organizații interne și internaționale precum European Employment Lawyers' Association (EELA), Multilaw, AmCham etc.



Șerban Pâslaru
Partner
+4 021 204 88 97
serban.paslaru@tuca.ro



Mihai Anghel
Managing Associate
+4 021 204 88 90
mihai.anghel@tuca.ro

TUCA ZBARCEA ASOCIATII

Șos. Nicolae Titulescu nr. 4-8
America House, Aripa de Vest, et. 8
Sector 1, 011141, București, România
T + 4 021 204 88 90
F + 4 021 204 88 99
E office@tuca.ro
www.tuca.ro

Acest material informativ are numai un caracter orientativ. Scopul său nu este de a oferi consultanță juridică cu caracter definitiv, care se va solicita conform fiecărei probleme legale în parte. Pentru detalii și clarificări privind oricare dintre subiectele tratate în Buletinul Legislativ, vă rugăm să contactați avocații susmenționați.