

# GUVERNUL ROMÂNIEI



## ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ

### **pentru modificarea și completarea unor acte normative**

Ținând cont de evoluțiile în piața forței de muncă și în relațiile 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,

Având în vedere că unele dispoziții referitoare la modalitatea de încheiere, modificare și încetare a contractului individual de muncă prevăd în mod exclusiv semnătura în format letric ceea ce încurajează creșterea birocrăției, precum și utilizarea unor resurse materiale și de timp importante ale angajatorilor, se propune modernizarea relațiilor de muncă prin introducerea semnăturii electronice calificate,

În considerarea faptului că Legea nr.53/2003 - Codul muncii 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 calificată la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract,

Întrucât este necesară respectarea secretului de serviciu și confidențialitatea documentelor utilizate de către salariații care își desfășoară activitatea la domiciliu,

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 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 telesalariații 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 telesariații, răspunderea angajatorului cu privire la instruirea salariaților trebuie să fie rezonabilă, 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 faptul că documentele europene în domeniul securității și sănătății în muncă, respectiv Regulamentul (UE) nr.349/2011 al Comisiei de punere în aplicare a regulamentul (CE) nr.1338/2008 al Parlamentului European și al Consiliului privind statisticele comunitare referitoare la sănătatea publică, precum și la sănătatea și siguranța la

locul de muncă în ceea ce privește accidentele de muncă, a exclus din această categorie accidentele în drumul spre locul de muncă,

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.

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 modifică și se completează după cum urmează:**

**1. După alineatul (1) al articolului 16 se introduc opt noi alineate, alin. (1<sup>1</sup>) - (1<sup>8</sup>) cu următorul cuprins:**

„(1<sup>1</sup>) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract, după caz, semnătura electronică calificată, însoțită de marca temporală și emisă de un furnizor de servicii de încredere calificat potrivit 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 și acreditat de către autoritatea competentă la nivel național.

(1<sup>2</sup>) Angajatul poate obține semnătura electronică calificată prin solicitare directă la furnizorul de servicii acreditat sau prin intermediul angajatorului.

(1<sup>3</sup>) Pentru instituțiile și autoritățile publice și angajații acestora semnătura electronică calificată poate fi obținută prin Serviciul de Telecomunicații Speciale, în condițiile și termenele stabilite prin hotărâre a Guvernului, în condițiile prevăzute de Ordonanța de urgență nr.39/2020 pentru completarea Legii nr.455/2001 privind semnătura electronică, cu completările ulterioare.

(1<sup>4</sup>) Pentru angajații/angajatorii din mediul privat semnătura electronică calificată poate fi obținută prin furnizori de servicii acreditați.

(1<sup>5</sup>) Contractele individuale de muncă și actele adiționale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice calificate se arhivează de către angajator în arhive electronice care vor fi puse la dispoziția organelor de control competente la solicitarea acestora.

(1<sup>6</sup>) Părțile pot opta pentru utilizarea semnăturii electronice calificate 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 contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii.

(1<sup>7</sup>) În raporturile angajatorului cu instituțiile publice, la întocmirea înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă, acesta poate utiliza semnătura electronică calificată.

(1<sup>8</sup>) Forma scrisă a înscrisurilor cerută de prezenta lege se consideră îndeplinită și dacă înscrisul este întocmit în formă electronică și este semnat cu semnătură

electronică calificată însoțită de marcă temporală emisă de un prestator de servicii autorizat de autoritatea competentă la nivel național.

**2. Alineatul (2) al articolului 16<sup>1</sup> se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Copia contractului individual de muncă/actului adițional se păstrează la locul de muncă definit conform alin. (1) pe suport electronic sau pe suport hârtie, de către persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal și se pune la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora.

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

(3) Salariații care își desfășoară activitatea la domiciliul au obligația de a respecta secretul de serviciu și confidențialitatea informațiilor și a documentelor utilizate.

**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 prin utilizarea tehnologiei informațiilor și a 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. Litera a) a articolului 7 se modifică și va avea următorul cuprins:**

a) să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care părțile convin printr-un acord scris să fie utilizate cele proprii ale telesalariatului, cu specificarea condițiilor de utilizare;

**5. Litera c) a articolului 7, se modifică și se completează după cum urmează:**

”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.”

**6. După litera e) a alineatului (2) a articolului 8 se introduce o literă nouă, litera f), cu următorul cuprins:**

f) să respecte secretul de serviciu și confidențialitatea informațiilor și a documentelor utilizate.

**ART. III Legea securității și sănătății în muncă nr.319 din 14 iulie 2006, cu modificările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006, se modifică și se completează după cum urmează:**

**1. Litera f) a articolului 5 se modifică și va avea următorul cuprins:**

„ f) eveniment - accidentul care a antrenat decesul sau vătămări ale organismului, produs în timpul procesului de muncă ori în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, situația de persoană dată dispărută sau accidentul de circulație, în condițiile în care

au fost implicate persoane angajate, incidentul periculos, precum și cazul susceptibil de boală profesională sau legată de profesiune;”

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

”(4) Dovada instruirii prevăzută la art.20 poate fi întocmită în format electronic sau pe suport hârtie în conformitate cu modalitatea 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 calificată însoțită de marca temporală și emisă de un furnizor de servicii de încredere calificat potrivit 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 și acreditat de către autoritatea competentă la nivel național.”

**3. Litera g) a alineatului (1) a articolului 30 se abrogă.**

**PRIM – MINISTRU**

**Ludovic ORBAN**