

GUVERNUL ROMÂNIEI



ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ

privind digitalizarea raporturilor de muncă și 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 avansate sau 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,

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 (munca la domiciliu, telemunca),

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 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,

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 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 telesariatului, 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 regulamentului (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 locul de muncă, prin măsuri de prevenire și protecție, având în vedere locurile de muncă aflate în responsabilitatea sa,

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

În vedere că pentru traseul de deplasare al lucrătorilor de la locul de muncă la domiciliu și invers măsurile de prevenire și protecție nu pot fi stabilite, întrucât traseul de deplasare nu este un loc de muncă organizat sau aflat în responsabilitatea angajatorului, ținând cont totodată și de apariția noilor mijloace și forme de deplasare,

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 modifică și se completează după cum urmează:

1. După alineatul (1) al articolului 16 se introduc nouă noi alineate, alin. (1¹) - (1⁹) cu următorul cuprins:

„(1¹) Părțile pot conveni să utilizeze, la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract, după caz, semnătura electronică calificată, însoțită de marca temporală calificată și emisă de un prestator 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 sau la nivelul unui stat membru al Uniunii Europene, după caz.

(1²) Părțile pot conveni să utilizeze semnătura electronică avansată emisă în concordanță cu cerințele 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 pentru întocmirea anumitor înscrisuri/documente din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului, cu respectarea prevederilor alin. (1³).

(1³) În aplicarea prevederilor alin. (1²) procedura privind utilizarea semnăturii electronice avansate și lista înscrisurilor/documentelor ce pot fi semnate cu aceasta se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, în termen de maxim 45 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență.

(1⁴) Angajatorul poate suporta cheltuielile pentru achiziționarea semnăturilor electronice utilizate pentru semnarea înscrisurilor/documentelor care fac obiectul prezentei ordonanțe de urgență.

(1⁵) Contractele individuale de muncă și actele adiționale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice calificate, precum și înscrisurile/documentele care fac obiectul prezentei ordonanțe de urgență se arhivează de către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, în condițiile tehnice stabilite de Legea nr.135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronică, republicată și vor fi puse la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora.

(1⁶) 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 calificată.

(1⁷) Angajatorul poate să utilizeze semnătura electronică calificată și pentru semnarea înscrisurilor/documentelor stabilite prin lista prevăzută la alin.(1³).

(1⁸) Angajatorul nu poate obliga salariatul să utilizeze semnătura electronică calificată la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract sau semnătura electronică avansată/calificată pentru semnarea înscrisurilor/documentelor stabilite prin lista prevăzută la alin.(1³).

(1⁹) La încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract sau pentru semnarea înscrisurilor/documentelor stabilite prin lista prevăzută la alin.(1³), părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă, semnătura electronică calificată sau semnătura electronică avansată, după caz.

2. După litera n) a alineatului (3) a articolului 17 se introduce o literă nouă, litera o) cu următorul cuprins:

o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau calificate, după caz;

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 secretul profesional 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. 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.”

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

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

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 avansată sau calificată însoțită de marca temporală calificată 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 sau la nivelul unui stat membru al Uniunii Europene, după caz.”

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

ART. IV

În termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei Ordonanțe de Urgentă, Ministerul Muncii și Protecției Sociale va supune spre aprobare proiectul de Hotărâre a Guvernului de modificare a 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

Ludovic ORBAN