

Consecventi promovarii Accesului Liber la Informatie, noi, [www.rauflorin.ro](http://www.rauflorin.ro) oferim gratuit comunitatii HR, Angajatilor, Managerilor si tuturor celor interesati,

### **OUG 36/2021 privind utilizarea semnaturii electronice avansate sau semnaturii electronice calificate, insotite de marca temporala electronica sau marca temporala electronica calificata si sigiliul electronic calificat al angajatorului in domeniul relatiilor de munca, si pentru modificarea si completarea unor acte normative**

Formatul \*Pdf contine imagini cu Linkuri catre articole si Instrumente profesionale de HR care includ Know - How si Experienta relevanta de business din organizatii de succes.

Fiti incurajat(a) sa va dezvoltati!  
[www.rauflorin.ro](http://www.rauflorin.ro)  
26.06.2021

## **OUG 36/2021 privind utilizarea semnaturii electronice avansate sau semnaturii electronice calificate, insotite de marca temporala electronica sau marca temporala electronica calificata si sigiliul electronic calificat al angajatorului in domeniul relatiilor de munca, si pentru modificarea si completarea unor acte normative**

Publicata in MOR 474/6.05.2021

Digitalizarea relatiilor de munca, in sensul utilizarii semnaturii electronice avansate sau calificate insotite de marca temporala electronica sau marca temporala electronica calificata si sigiliul electronic calificat al angajatorului in toate documentele necesare desfasurarii acestora si simplificarea mecanismelor de desfasurare a telemuncii, inclusiv in ce priveste sanatatea si securitatea in munca, reprezinta o masura importanta asumata de Ministerul Muncii si Protectiei Sociale prin Programul de guvernare.

Tinand cont de evolutia pietei fortei de munca si a relatiilor angajator-angajat si avand in vedere necesitatea instituirii unor relatii de munca mai flexibile, care sa asigure crearea conditiilor pentru dezvoltarea mediului de afaceri, concomitent cu asigurarea nivelului de protectie a salariatilor,

in considerarea faptului ca Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, ca act fundamental care reglementeaza relatiile de munca din Romania, trebuie sa reflecte realitatea economica in cadrul careia se manifesta aceste relatii si in acelasi timp trebuie sa raspunda necesitatilor pietei muncii in contextul crizei economice actuale si cu anticiparea corecta a evolutiilor urmatoare,

avand in vedere dreptul angajatorului de organizare si functionare a unitatii,

tinand cont de faptul ca relatiile de munca se bazeaza pe principiul consensualitatii si al buneii-credinte,

tinand cont de faptul ca modificarile induse de evolutiile tehnologice rapide reprezinta provocari considerabile pentru o piata a muncii care evolueaza intr-un ritm alert,

avand in vedere nevoia de eficientizare si imbunatatire continua a relatiilor de munca, precum si necesitatea simplificarii procedurilor specifice activitatii de resurse umane, se impune reglementarea posibilitatii angajatorului de a utiliza semnatura electronica avansata sau semnatura electronica calificata insotita de marca temporala electronica sau marca temporala electronica calificata si sigiliul electronic calificat al angajatorului la incheierea contractului individual de munca/actului aditional la contract si altor documente emise in executarea contractului individual de munca,

in considerarea faptului ca introducerea masurilor propuse creeaza avantaje in domeniul relatiilor de munca prin reglementarea unor masuri de necesitate imediata pentru desfasurarea in bune conditii a muncii la distanta, respectiv munca la domiciliu si telemunca,

tinand cont de faptul ca neluarea acestor masuri ar avea drept consecinta aparitia unor mari dificultati in aplicarea practica a muncii la distanta,

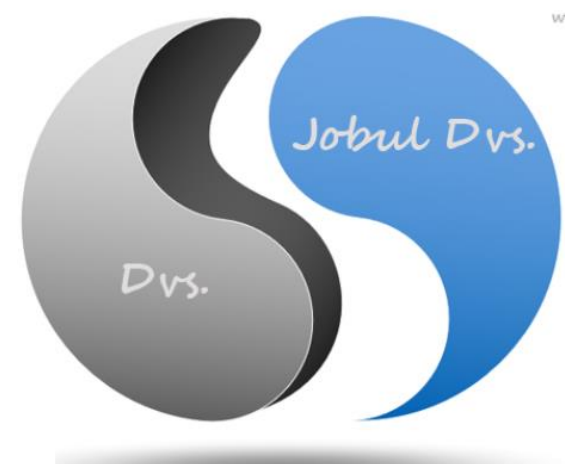
luand in considerare lipsa unui cadru normativ adaptat la schimbarile de pe piata muncii care a determinat ca in domeniul relatiilor de munca si al securitatii si sanatatii in munca utilizarea semnaturii electronice avansate sau semnaturii electronice calificate insotite de marca temporala electronica sau marca temporala electronica calificata si sigiliul electronic calificat al angajatorului sa fie lipsita de aplicabilitate,

avand in vedere necesitatea asigurarii predictibilitatii si sigurantei circuitului juridic in domeniul relatiilor de munca, luand in considerare importanta deosebita prin care utilizarea acestor instrumente moderne vine in sprijinul atat al angajatilor,

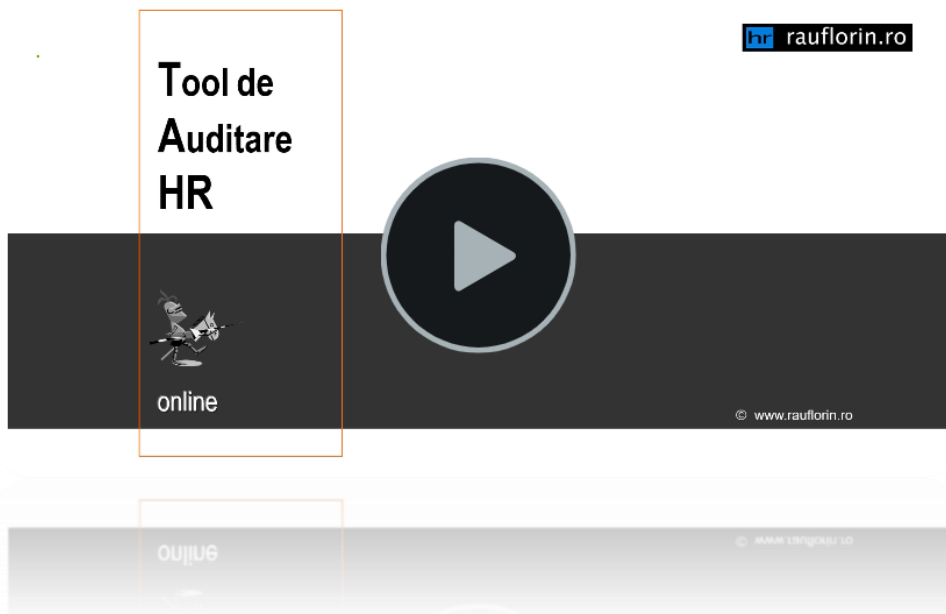
cat si al angajatorilor si flexibilizeaza si simplifica relatiile de munca in contextul raspandirii coronavirusului SARS-CoV-2 si al necesitatii pastrarii distantarii sociale,

avand in vedere intrarea in vigoare a Legii nr. 58/2021 pentru aprobarea Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 211/2020 privind prelungirea aplicarii unor masuri de protectie sociala adoptate in contextul raspandirii coronavirusului SARS-CoV-2, precum si pentru modificarea Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 132/2020 privind masuri de sprijin destinate salariatilor si angajatorilor in contextul situatiei epidemiologice determinate de raspandirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum si pentru stimularea cresterii ocuparii fortei de munca, s-a constatat necesitatea unei mai mari flexibilitati a timpului de munca atat pentru angajati, cat si pentru angajatori, ceea ce poate determina nevoia incheierii mai multor acte aditionale la contractele individuale de munca.

*Aveti Jobul Potrivit?*



Potrivit datelor furnizate de Inspectoratul 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, asadar, 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 salariații, în mod regulat și voluntar,

își îndeplinesc 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 telesalariaților 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 telesalariaților, răspunderea angajatorului cu privire la instruirea salariaților trebuie să fie raportată la caracterul deosebit al activității de telemuncă,

întrucât pentru bună 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 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 amânata,

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:**

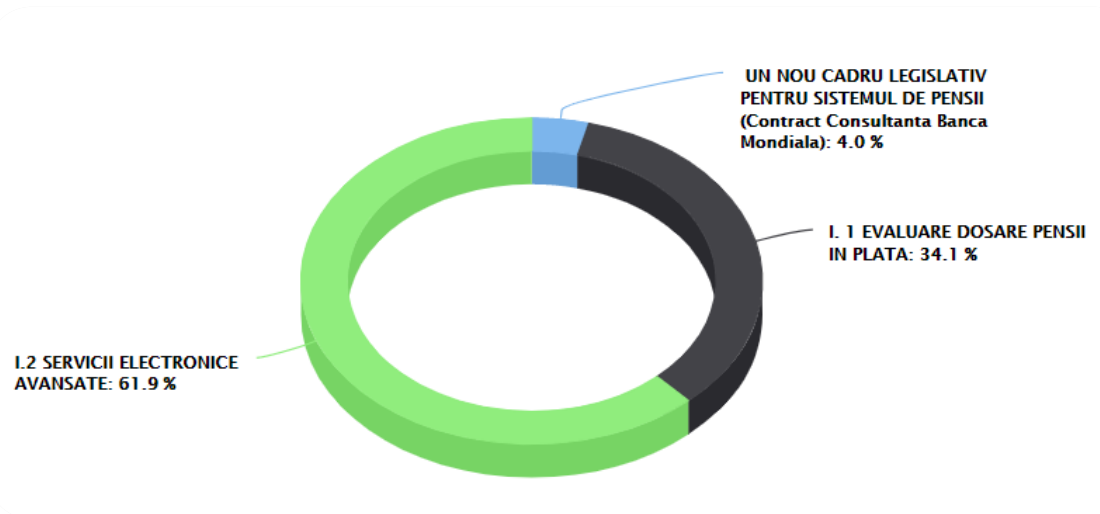
1. La articolul 16, după alineatul (1) se introduc șapte noi alineate, alineatele (11)—(17), cu următorul cuprins:

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

avansată sau semnatura 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 semnatura electronică avansată sau semnatura 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, partile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnatura olografă sau semnatura electronică avansată sau calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat.”

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

„o) procedurile 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.”

3. La articolul 110, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins:

„(3) Salariații cu muncă 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 telemunca, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 296 din 2 aprilie 2018, cu modificările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:**

1. La articolul 2, litera a) se modifică și va avea următorul cuprins:

„a) telemunca — formă 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. La articolul 4, alineatul (3) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(3) Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariaților 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. La 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 telesalariații să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub forma 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.”

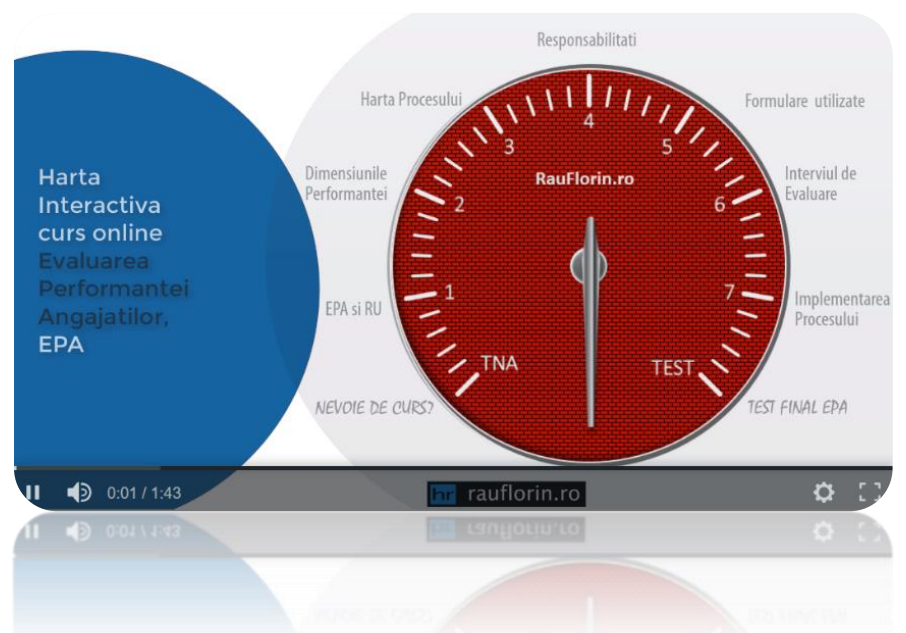
5. La articolul 8 alineatul (2), după litera e) se introduce o nouă literă, litera f), cu următorul cuprins:

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

**Art. III. — După alineatul (3) al articolului 21 din 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 introduc două noi alineate, alineatele (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 prevăzute la alin. (4), dovada instruirii trebuie să fie semnată cu semnatura electronică avansată sau semnatura electronică calificată însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului.”





**Art. IV.** — (1) Notiunile de semnatura electronica avansata, semnatura electronica calificata, marca temporala electronica sau marca temporala electronica calificata si sigiliul electronic calificat, utilizate in cuprinsul actelor normative care fac obiectul art. I—III din prezenta ordonanta de urgenta, au intelesul dat de dispozitiile Regulamentului (UE) nr. 910/2014 al Parlamentului European si al Consiliului din 23 iulie 2014 privind identificarea electronica si serviciile de incredere pentru tranzactiile electronice pe piata interna si de abrogare a Directivei 1999/93/CE.

(2) Angajatorul poate suporta, in vederea indeplinirii obligatiilor legale mentionate in prezenta ordonanta de urgenta, cheltuielile pentru achizitionarea semnaturilor electronice avansate sau semnaturilor electronice calificate insotite de marca temporala electronica sau marca temporala electronica calificata si sigiliul electronic calificat al angajatorului, utilizate pentru semnarea inscrisurilor/documentelor din domeniul relatiilor de munca/securitatii si sanataii in munca.

(3) In termen de 60 de zile de la intrarea in vigoare a prezentei ordonante de urgenta, Ministerul Muncii si Protectiei Sociale va supune spre adoptare Guvernului proiectul de hotarare pentru modificarea Normelor metodologice de aplicare a

prevederilor Legii securitatii si sanataii in munca nr. 319/2006, aprobate prin Hotararea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificarile si completarile ulterioare.

PRIM-MINISTRU  
FLORIN-VASILE CITU

Contrasemneaza:

Ministrul muncii si protectiei sociale,

Raluca Turcan

Ministrul cercetarii, inovarii si digitalizarii,

Ciprian-Sergiu Telean

Ministrul economiei, antreprenoriatului si turismului,

Claudiu-Iulius-Gavril Nasui Ministrul afacerilor externe, Bogdan Lucian Aurescu

Ministrul finantelor, Alexandru Nazare



Bucuresti, 5.05.2021

Nr. 36

