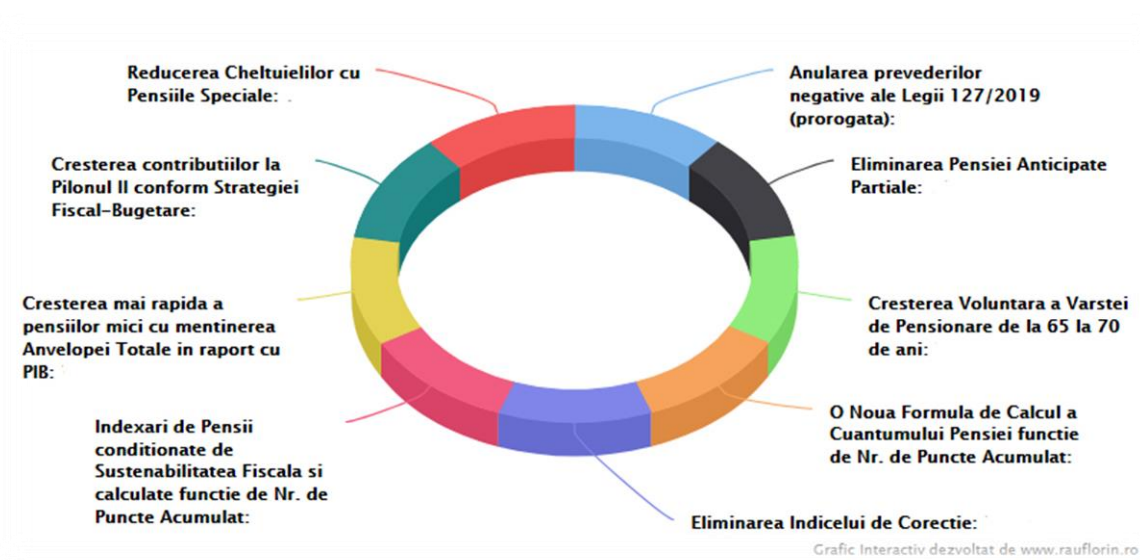


BUN VENIT!



Consecventi promovarii Accesului Liber la Informatie, noi, www.rauflorin.ro oferim gratuit comunitatii HR, Angajatilor, Managerilor si tuturor celor interesati, [forma aprobata prin Legea 208/2021 publicata in MOR 720/22.07.2021 a](#)

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 profesioniste de HR care includ Know - How si Experienta relevanta de business din organizatii de succes.

Fiti incurajat(a) sa va dezvoltati!
www.rauflorin.ro
24.07.2021

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 *) titlu redenumit prin Legea 208/2021 publicata in MOR 720/22.07.2021

FORMA VALABILA CU 22.07.2021 APROBATA PRIN LEGEA 208/2021 PUBLICATA IN MOR 720/22.07.2021

NOTA: OUG 36/2021 a fost 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,

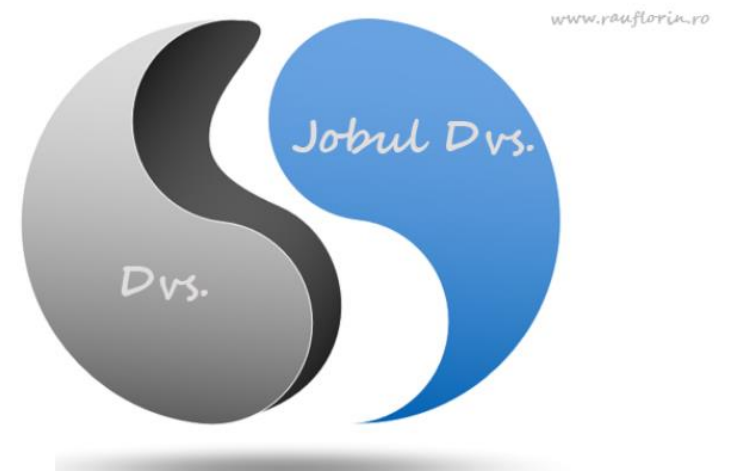
avand in vedere nevoia de eficientizare si imbunatatire continua a relatiilor de munca, precum si necesitatea simplificarii procedurilor specifice activitatii de resurse umane, se impune reglementarea posibilitatii angajatorului de a utiliza semnatura electronica avansata sau semnatura electronica calificata 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.

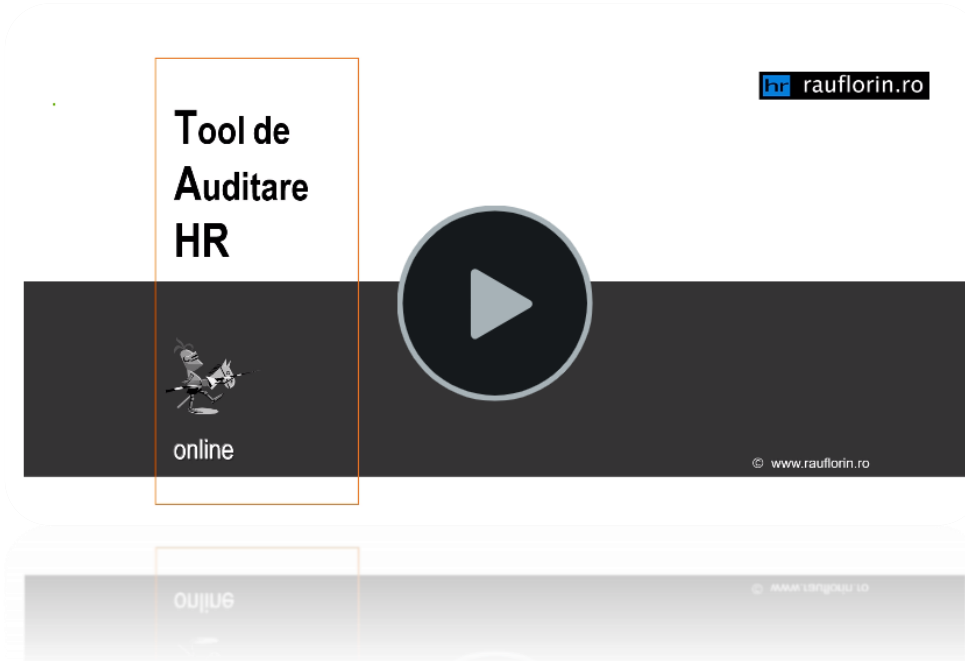
Potrivit datelor furnizate de Inspectoratul Muncii, in luna martie 2020, in registrul general de evidenta a salariatilor erau inregistrate 50.577 de contracte individuale de munca cu clauza de telemunca, in luna decembrie a aceluasi an erau inregistrate 383.300, iar in luna martie 2021 sunt 394.415 de astfel de contracte de munca.

In acest sens, flexibilizarea si adaptarea relatiilor de munca la realitatile socioeconomice actuale in raport cu evolutia dinamica a pietei muncii, care in contextul crizei economice intampina numeroase dificultati, sunt apreciate ca oportune si necesare.

Aveti Jobul Potrivit?



De asemenea, tinand cont de faptul ca in continuare se mentin regulile de distantare fizica, inclusiv la locul de munca, context in care telemunca este o solutie dezirabila, este necesara sprijinirea angajatorilor in a utiliza forme alternative de munca si de a simplifica procedurile specifice activitatii de resurse umane.



In contextul epidemiologic actual trebuie luate masuri urgente care sa aiba un impact pozitiv pe piata muncii si care sa tina cont de actiunile din planul sanatatii publice, concomitent cu limitarea sau intreruperea activitatilor socioeconomice, este necesar sa fie implementate o serie de masuri si in Romania, neluarea unor masuri urgente, cu caracter exceptional, in domeniul social si economic ar aduce grave prejudicii cu efecte pe termen lung asupra situatiei angajatilor si altor categorii de persoane, in actualul context epidemiologic. In contextul epidemiologic actual s-a intensificat modalitatea de desfasurare a activitatilor prin mijloace de comunicare la distanta, asadar, criza provocata de pandemie a accelerat telemunca, care a fost un sprijin real pentru anumite sectoare de activitate. Avand in vedere ca tendinta de a lucra de la distanta va fi vizibila in multe aspecte ale vietii noastre si de acum incolo, luand in considerare faptul ca telemunca este forma de organizare a muncii prin care salariatul, in mod regulat si voluntar, isi indeplineste atributiile specifice functiei, ocupatiei sau meseriei pe care o detine, in alt loc decat locul de munca organizat de angajator, folosind

tehnologia informatiei si comunicatiilor,

in considerarea faptului ca activitatea de telemunca are un caracter specific, desfasurandu-se de la distanta, si nu intr-un loc de munca organizat de angajator,

avand in vedere faptul ca prevederile existente incumba angajatorului obligatia de a asigura telesalariatului primirea unei instruii suficiente si adecvate in domeniul securitatii si sanatatii in munca, in special sub forma de informatii si instructiuni de lucru, specifice locului de desfasurare a activitatii de telemunca, intrucat este dificil de precizat/stabilit a priori locul de munca al telesariatului, raspunderea angajatorului cu privire la instruirea salariatilor trebuie sa fie raportata la caracterul deosebit al activitatii de telemunca,

intrucat pentru buna desfasurare a relatiilor de munca, participantii la raporturile de munca se consulta reciproc, in conditiile legii si ale contractelor colective de munca,

avand in vedere ca dispozitia referitoare la instruirea in format electronic este o alternativa ce poate fi sau nu adoptata de catre angajatori,

tinand cont de faptul ca angajatorul are obligatia de a asigura securitatea si sanatatea lucratorilor in toate aspectele legate de munca, iar in cadrul responsabilitatilor sale, angajatorul este obligat sa ia si masurile necesare pentru informarea si instruirea lucratorilor,

tinand cont de riscurile de a pierde salariatii care reclama nevoia adaptarii relatiilor de munca la noile realitati economice, sociale si tehnologice,

avand in vedere nevoia de eficientizare si imbunatatire continua a relatiilor de munca, precum si necesitatea adaptarii la modificarile induse de evolutiile tehnologice, consideram ca este necesar sa se permita angajatorului realizarea instruirii lucratorilor si prin mijloace electronice, ca alternativa la solutia legislativa actuala.

Avand in vedere preocuparile la nivel european privind noile forme de munca, precum si masurile stabilite in contextul actual, in scopul asigurarii sanatatii si securitatii lucratorilor, si luand in considerare politica de digitalizare si folosirea mijloacelor de comunicare electronica, apreciem necesara adoptarea unor masuri adecvate.

Tinand cont de faptul ca neadoptarea unor astfel de masuri, in contextul celor mai sus mentionate, ar putea duce la crearea unor dificultati in procesul de instruire in domeniul securitatii si sanatatii in munca in general, proces care are ca scop dobandirea de catre lucratori a cunostintelor necesare pentru ca activitatea lor sa se desfasoare cu respectarea masurilor de prevenire stabilite in functie de riscurile identificate la locurile de munca, pentru protejarea sanatatii, vietii, integritatii fizice si psihice a acestora, precum si a altor persoane participante la procesul de munca.

In considerarea faptului ca elementele de mai sus se constituie intr-o situatie de urgenta si extraordinara a carei reglementare nu poate fi amanata, in temeiul art. 115 alin. (4) din Constitutia Romaniei, republicata,

Guvernul Romaniei adopta prezenta ordonanta de urgenta.

Art. I. — Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificarile si completarile ulterioare, se completeaza dupa cum urmeaza:

1. La articolul 16, dupa alineatul (1) se introduc sapte noi alineate, alineatele (1¹)—(1⁷), cu urmatorul cuprins:

„(1¹) Partile pot opta sa utilizeze la incheierea contractului individual de munca/actului aditional la contract, dupa caz, semnatura electronica avansata sau semnatura electronica calificata, insotita de marca temporala electronica sau marca temporala electronica calificata si sigiliul electronic calificat al angajatorului.

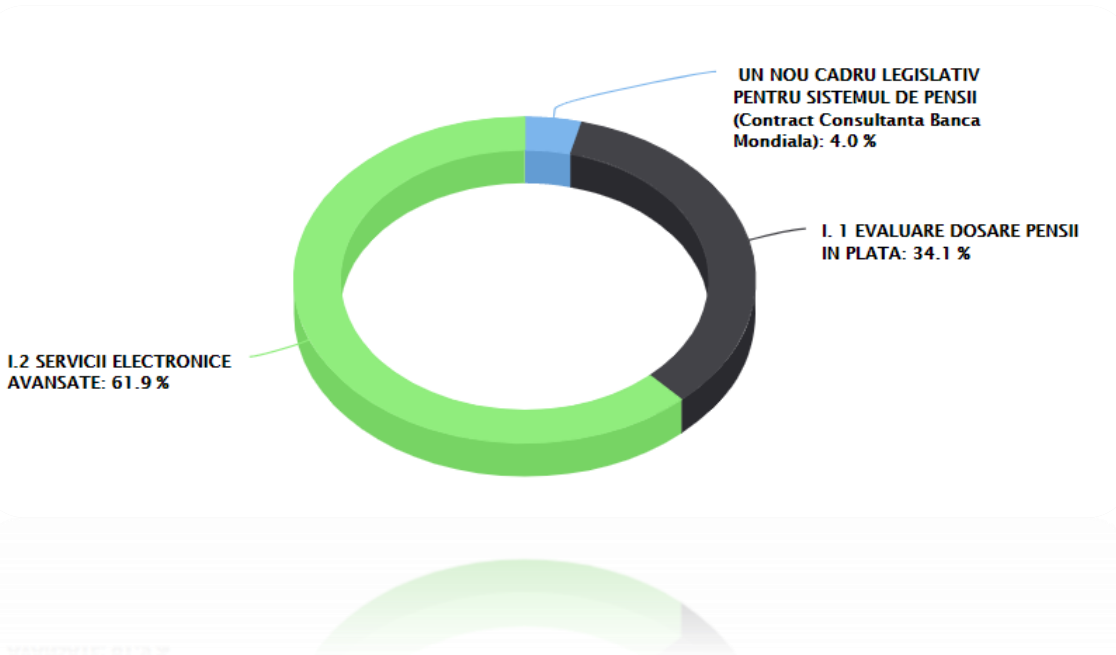
„(1¹) Partile pot opta sa utilizeze la incheierea, modificarea, suspendarea sau, dupa caz, la incetarea contractului individual de munca semnatura electronica avansata sau semnatura electronica calificata. (forma valabila cu 22.07.2021, introdusa prin Legea 208/2021 publicata in MOR 720/22.07.2021)

(1²) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnaturii electronice avansate sau semnaturii electronice calificate, insotita de marca temporala electronica sau marca temporala electronica calificata si sigiliul electronic calificat al angajatorului, pentru intocmirea tuturor inregistrurilor/documentelor din domeniul relatiilor de munca rezultate la incheierea contractului individual de munca, pe parcursul executarii acestuia sau la incetarea contractului individual de munca, in conditiile stabilite prin regulamentul intern si/sau contractul colectiv de munca aplicabil, potrivit legii.

(1²) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnaturii electronice, semnaturii electronice avansate sau semnaturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului, pentru intocmirea tuturor inregistrurilor/documentelor din domeniul relatiilor de munca rezultate la incheierea contractului individual de munca, pe parcursul executarii acestuia sau la incetarea contractului individual de munca, in conditiile stabilite prin regulamentul intern si/sau contractul colectiv de munca aplicabil, potrivit legii. (forma valabila cu 22.07.2021, introdusa prin Legea 208/2021 publicata in MOR 720/22.07.2021)



(1²) Contractele individuale de munca si actele aditionale incheiate prin utilizarea semnaturii electronice avansate sau semnaturii electronice calificate, insotite de marca temporala electronica sau marca temporala electronica calificata si sigiliul electronic calificat al angajatorului, precum si inscrierile/ documentele din domeniul relatiilor de munca se arhiveaza de catre angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Nationale nr. 16/1996, republicata, si ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor in forma electronica, republicata, si vor fi puse la dispozitia organelor de control competente, la solicitarea acestora.



(1³) Contractele individuale de munca si actele aditionale incheiate prin utilizarea semnaturii electronice avansate sau semnaturii electronice calificate, precum si inscrierile/ documentele din domeniul relatiilor de munca se arhiveaza de catre angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Nationale nr. 16/1996, republicata, si ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor in forma electronica, republicata, si vor fi puse la dispozitia organelor de control competente, la solicitarea acestora. (forma valabila cu 22.07.2021, introdusa prin Legea 208/2021 publicata in MOR 720/22.07.2021)

(1⁴) Forma scrisa a inscrierilor cerute de prezenta lege se considera indeplinita si daca inscrierul este intocmit in forma electronica si este semnat cu semnatura electronica avansata sau semnatura electronica calificata, insotita de marca temporala electronica sau marca temporala electronica calificata si sigiliul electronic calificat al angajatorului, in conditiile legii. (ABROGAT cu 22.07.2021, prin Legea 208/2021 publicata in MOR 720/22.07.2021)

(1⁵) In raporturile angajatorului cu institutiile publice, la intocmirea inscrierilor/documentelor din domeniul relatiilor de munca/securitatii si sanatatii in munca, angajatorul poate utiliza semnatura electronica avansata sau

semnatura electronica calificata, insotita de marca temporala electronica sau marca temporala electronica calificata si sigiliul electronic calificat. (ABROGAT cu 22.07.2021, prin Legea 208/2021 publicata in MOR 720/22.07.2021)

(1⁶) Angajatorul nu poate obliga persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul sa utilizeze 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 sau a altor documente emise in executarea contractului individual de munca, dupa caz.

„(1⁶) Angajatorul nu poate obliga persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul sa utilizeze semnatura electronica avansata sau semnatura electronica calificata, la incheierea, modificarea, suspendarea sau, dupa caz, la incetarea contractului individual de munca. (forma valabila cu 22.07.2021, introdusa prin Legea 208/2021 publicata in MOR 720/22.07.2021)

(1⁷) La incheierea contractului individual de munca/actului aditional la contract sau a altor documente emise in executarea contractului individual de munca, dupa caz, partile trebuie sa utilizeze acelasi tip de semnatura, respectiv semnatura olografa sau semnatura electronica avansata sau calificata, insotita de marca temporala electronica sau marca temporala electronica calificata si sigiliul electronic calificat.”

(1⁷) La incheierea, modificarea, suspendarea sau, dupa caz, la incetarea contractului individual de munca, partile trebuie sa utilizeze acelasi tip de semnatura, respectiv semnatura olografa sau semnatura electronica, in conditiile prezentei legi.” (forma valabila cu 22.07.2021, introdusa prin Legea 208/2021 publicata in MOR 720/22.07.2021)

1¹. La articolul 16, dupa alineatul (1⁷) se introduce un nou alineat, alineatul (1⁸), cu urmatorul cuprins:

„(1⁸) Organele de control competente au obligatia de a accepta, pentru verificare si control, contractele individuale de munca si actele aditionale, precum si inscrierile/documentele din domeniul relatiilor de munca/securitatii si sanatatii in munca incheiate in format electronic, cu semnatura electronica, potrivit legii, fara a le solicita si in format letric. La solicitarea acestora, documentele incheiate cu semnatura electronica pot fi transmise in format electronic si anterior efectuării controlului.” (forma valabila cu 22.07.2021, introdusa prin Legea 208/2021 publicata in MOR 720/22.07.2021)

2. La articolul 17 alineatul (3), dupa litera n) se introduce o noua litera, litera o), cu urmatorul cuprins:

„o) procedurile 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.”

„o) procedurile privind utilizarea semnaturii electronice, semnaturii electronice avansate si semnaturii electronice calificate.” (forma valabila cu 22.07.2021, introdusa prin Legea 208/2021 publicata in MOR 720/22.07.2021)

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

„(3) Salariatii cu munca la domiciliu au obligatia de a respecta si de a asigura confidentialitatea informatiilor si documentelor utilizate in timpul muncii la domiciliu.”

Art. II. — Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activitatii de telemunca, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 296 din 2 aprilie 2018, cu modificarile ulterioare, se modifica si se completeaza dupa cum urmeaza:

1. La articolul 2, litera a) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

„a) telemunca — forma de organizare a muncii prin care salariatul, in mod regulat si voluntar, isi indeplineste atributiile specifice functiei, ocupatiei sau meseriei pe care o detine in alt loc decat locul de munca organizat de angajator, folosind tehnologia informatiei si comunicatiilor;”.

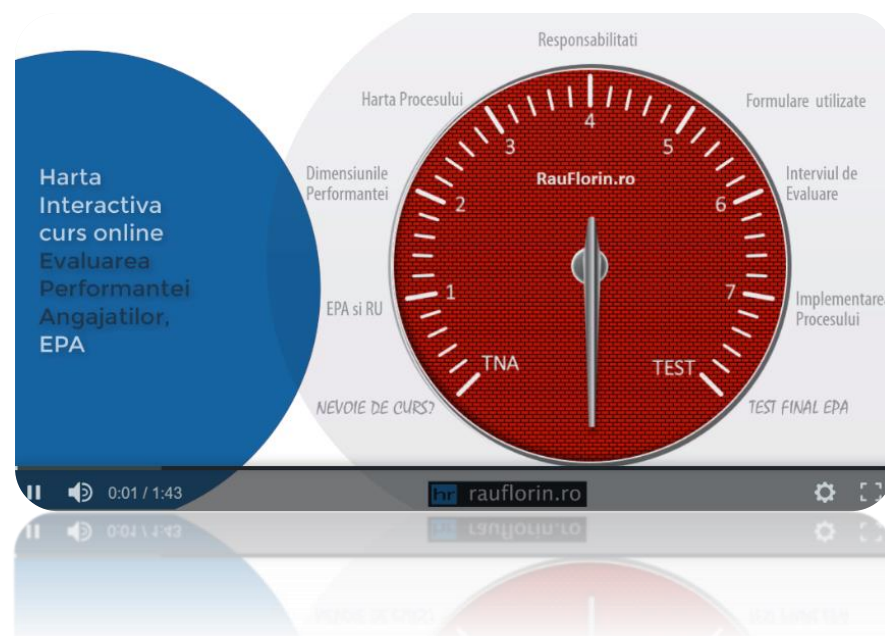
2. La articolul 4, alineatul (3) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

„(3) Angajatorul este in drept sa verifice activitatea telesalariatului in principal prin utilizarea tehnologiei informatiei si comunicatiilor, in conditiile stabilite prin contractul individual de munca, regulamentul intern si/sau contractul colectiv de munca aplicabil, in conditiile legii.”

3. La articolul 5 alineatul (2), litera c) se abroga.

4. La articolul 7, litera c) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

„c) sa asigure conditii pentru ca telesalariatul sa primeasca o instruire suficienta si adecvata in domeniul securitatii si sanatatii in munca, in special sub forma de informatii si instructiuni de lucru privind utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la introducerea unui nou echipament de munca, la introducerea oricarei noi proceduri de lucru.”



5. La articolul 8 alineatul (2), dupa litera e) se introduce o noua litera, litera f), cu urmatorul cuprins:

HARTA DE COMPETENTE HR		AUTOEVALUARE	
		© 2012-2021 www.rauflorin.ro	
IP	COMPETENTA	Elemente de Competenta Teoretica	Profilul de Competente
INTELECTUALA	MANAGEMENT	Conducerea activitatilor de activitate profesionala - servicii si activitate profesionala	Conducerea activitatilor de activitate profesionala - servicii si activitate profesionala
	FINANCIAR	Conducerea activitatilor de activitate profesionala - servicii si activitate profesionala	Conducerea activitatilor de activitate profesionala - servicii si activitate profesionala
SPECIFICA	MANAGEMENT	Strategie Managementul HR	Strategie Managementul HR
	STRATEGIC/HR	Conducerea activitatilor de activitate profesionala - servicii si activitate profesionala	Conducerea activitatilor de activitate profesionala - servicii si activitate profesionala
SERVICII	ORGANIZATIONAL	Proceduri de Planificare Strategica	Proceduri de Planificare Strategica
	PLURIFUNCTIONALA	Metode de Masurare a Eficientei Managementului HR	Metode de Masurare a Eficientei Managementului HR
INTELECTUALA	MANAGEMENT	Design Organizational, Proiectarea Structurii Organizationale	Design Organizational, Proiectarea Structurii Organizationale
	STRATEGIC/HR	Planificarea Surselor de Resurse	Planificarea Surselor de Resurse
SERVICII	ORGANIZATIONAL	Recrutarea, Dezvoltarea, Retenția	Recrutarea, Dezvoltarea, Retenția
	PLURIFUNCTIONALA	Recrutarea, Dezvoltarea, Retenția	Recrutarea, Dezvoltarea, Retenția
INTELECTUALA	MANAGEMENT	Organizarea, Implementarea, Evaluarea Instructiilor	Organizarea, Implementarea, Evaluarea Instructiilor
	STRATEGIC/HR	Conducerea activitatilor de activitate profesionala - servicii si activitate profesionala	Conducerea activitatilor de activitate profesionala - servicii si activitate profesionala
SERVICII	ORGANIZATIONAL	Conducerea activitatilor de activitate profesionala - servicii si activitate profesionala	Conducerea activitatilor de activitate profesionala - servicii si activitate profesionala
	PLURIFUNCTIONALA	Conducerea activitatilor de activitate profesionala - servicii si activitate profesionala	Conducerea activitatilor de activitate profesionala - servicii si activitate profesionala
INTELECTUALA	MANAGEMENT	Recrutarea de Servicii	Recrutarea de Servicii
	STRATEGIC/HR	Obiective de angajare	Obiective de angajare
SERVICII	ORGANIZATIONAL	Programa noilor angajati	Programa noilor angajati
	PLURIFUNCTIONALA	Programa noilor angajati	Programa noilor angajati
INTELECTUALA	MANAGEMENT	Performanta, Dezvoltarea, Masurarea performantei individuale si colective	Performanta, Dezvoltarea, Masurarea performantei individuale si colective
	STRATEGIC/HR	Performanta, Dezvoltarea, Masurarea performantei individuale si colective	Performanta, Dezvoltarea, Masurarea performantei individuale si colective
SERVICII	ORGANIZATIONAL	Evaluarea performantei: Metode, Formulare de planificare si evaluare a performantei	Evaluarea performantei: Metode, Formulare de planificare si evaluare a performantei
	PLURIFUNCTIONALA	Evaluarea performantei: Metode, Formulare de planificare si evaluare a performantei	Evaluarea performantei: Metode, Formulare de planificare si evaluare a performantei
INTELECTUALA	MANAGEMENT	Monitorizarea activitatilor	Monitorizarea activitatilor
	STRATEGIC/HR	Monitorizarea activitatilor	Monitorizarea activitatilor
SERVICII	ORGANIZATIONAL	Monitorizarea activitatilor	Monitorizarea activitatilor
	PLURIFUNCTIONALA	Monitorizarea activitatilor	Monitorizarea activitatilor

„f) sa respecte si sa asigure confidentialitatea informatiilor si documentelor utilizate in timpul desfasurarii activitatii de telemunca.”

6. La articolul 11, litera g) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

„g) nerespectarea prevederilor art. 7 lit. c) referitoare la obligatia angajatorului de a asigura conditii pentru ca telesalariatul sa primeasca o instruire suficienta si adecvata in domeniul securitatii si sanatatii in munca, in special sub forma de informatii si instructiuni de lucru privind utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la introducerea unui nou echipament de munca, la introducerea oricarei noi proceduri de lucru, cu amenda de 2.000 lei.” (valabil cu 22.07.2021, introdus prin Legea 208/2021 publicata in MOR 720/22.07.2021)

Art. II¹ — La articolul 21 din **Legea securitatii si sanatatii in munca nr. 319/2006**, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006, cu modificarile si completarile ulterioare, alineatul (3) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

„(3) Instruirea prevazuta la art. 20 alin. (4) trebuie sa se efectueze in timpul

programului de lucru, fie in interiorul, fie in afara intreprinderii si/sau unitatii, fie online.” (valabil cu 22.07.2021, introdus prin Legea 208/2021 publicata in MOR 720/22.07.2021)

Art. III. — Dupa alineatul (3) al articolului 21 din **Legea securitatii si sanatatii in munca nr. 319/2006**, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006, cu modificarile ulterioare, se introduc doua noi alineate, alineatele (4) si (5), cu urmatorul cuprins:

„(4) Dovada instruirii prevazuta la art. 20 poate fi realizata in format electronic sau pe suport hartie in functie de modalitatea aleasa de catre angajator, stabilita prin regulamentul intern.

„(5) In cazul folosirii variantei in format electronic prevazute la alin. (4), dovada instruirii trebuie sa fie semnata cu semnatura electronica avansata sau semnatura electronica calificata insotita de marca temporală electronica sau marca temporală electronica calificata si sigiliul electronic calificat al angajatorului.”

„(5) In cazul folosirii variantei in format electronic prevazute la alin. (4), dovada instruirii trebuie sa fie semnata cu semnatura electronica, semnatura electronica avansata sau semnatura electronica calificata.” (forma valabila cu 22.07.2021, introdusa prin Legea 208/2021 publicata in MOR 720/22.07.2021)

Art. IV. — (1) Notiunile de semnatura electronica avansata, semnatura electronica calificata, marca temporală electronica sau marca temporală 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 semnatuurilor electronice avansate sau semnatuurilor electronice calificate insotite de marca temporală electronica sau marca temporală electronica calificata si sigiliul electronic calificat al angajatorului, utilizate pentru semnarea inscrisurilor/documentelor din domeniul relatiilor de munca/securitatii si sanatatii in munca.

„Art. IV. (1) Notiunile de semnatura electronica, semnatura electronica avansata, semnatura electronica calificata si sigiliul electronic, 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, pentru el si pentru angajatii sai, in vederea indeplinirii obligatiilor legale mentionate in prezenta ordonanta de urgenta, cheltuielile pentru achizitionarea semnatuurilor electronice avansate sau semnatuurilor electronice calificate utilizate pentru semnarea inscrisurilor/documentelor din domeniul relatiilor de munca/securitatii si sanatatii in munca.” (forma valabila cu 22.07.2021, introdusa prin Legea 208/2021 publicata in MOR 720/22.07.2021)

„(2¹) Cheltuielile efectuate de angajator, prevazute la alin. (2), reprezinta cheltuieli deductibile pentru determinarea rezultatului fiscal.” (valabil cu 22.07.2021, introdus prin Legea 208/2021 publicata in MOR 720/22.07.2021)

(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 sanatatii 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 Teleman

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

