



dreptul muncii - modificări legislative publicate în mai 2021

Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 36/2021 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 a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 474 din 06 mai 2021, intrând în vigoare de la aceeași dată.

Ordonanța aduce o serie de modificări importante în domeniul relațiilor de muncă, astfel:

I. Modificări aduse Codului muncii

a) Aspecte referitoare la semnătura electronică – sunt stabilite următoarele:

- părțile pot opta să utilizeze la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract, după caz, semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului [toate aceste noțiuni sunt definite de Regulamentul (UE) nr. 910/2014 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 iulie 2014];
- 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;
- 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 și ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronică și vor fi puse la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora;
- forma scrisă a înscrisurilor cerute de prezenta lege se consideră îndeplinită și dacă înscrisul este întocmit în formă electronică și este semnat cu semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, în condițiile legii;
- 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 avansată sau semnătura electronică calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat;
- angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura 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;



- la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de muncă, după caz, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică avansată sau calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat;
- angajatorul poate suporta, în vederea îndeplinirii obligațiilor legale menționate în prezenta ordonanță de urgență, cheltuielile pentru achiziționarea semnăturilor electronice avansate sau semnăturilor electronice calificate însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, utilizate pentru semnarea înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă;
- printre elementele asupra cărora persoana selectată în vederea angajării ori salariatul trebuie să fie informat/ă și care trebuie să se regăsească în conținutul contractului de muncă a fost introdus și următorul: *“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.”*

b) Aspecte referitoare la munca la domiciliu:

- a fost introdusă prevederea potrivit căreia salariații cu munca la domiciliu au obligația de a respecta și de a asigura confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul muncii la domiciliu.

II. Modificari aduse Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă

- a fost eliminată sintagma *„cel puțin o zi pe lună”* din definiția telemuncii; prin urmare, telemunca reprezintă 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;
- se prevede că verificarea activității telesalariatului se realizează de către angajator 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;
- din enumerarea elementelor care trebuie să fie prevăzute de contractul de muncă/ actul adițional privind telemunca, a fost eliminat următorul: *„locul/ locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți”* [art. 5 alineatul (2) litera c)];
- a fost introdusă obligația telesalariaților să respecte și să asigure confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul desfășurării activității de telemuncă.

III. Modificări aduse Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006

- se stabilește că dovada instruirii în domeniul securității și sănătății în muncă ce trebuie asigurată salariaților de către angajator (prevăzută la art. 20 din Lege) poate fi realizată în format electronic sau pe suport hârtie în funcție de modalitatea aleasă de către angajator, stabilită prin regulamentul intern;
- în cazul folosirii variantei în format electronic, dovada instruirii trebuie să fie semnată cu semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului.



Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 474 din 06 mai 2021, intrând în vigoare de la aceeași dată.

Prin Ordonanță:

- a fost introdusă prevederea conform căreia elementele din informarea prevăzută la alin. (3) al art. 17 din Codul muncii trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția fișei postului pentru salariații microîntreprinderilor definite la art. 4 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii (microîntreprinderile sunt definite ca acele întreprinderi care au până la 9 salariați și realizează o cifră de afaceri anuală netă sau dețin active totale de până la 2 milioane Euro, echivalent în Lei), pentru care specificarea atribuțiilor postului se poate face verbal;
- există o excepție de la regula menționată mai sus: la solicitarea scrisă a salariatului unei microîntreprinderi, angajatorul este obligat să îi comunice în scris fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului;
- se stabilește că, pentru salariații mobili, salariații care desfășoară munca la domiciliu și salariații microîntreprinderilor, 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;
- este instituită o altă excepție cu privire la întocmirea regulamentului intern, și anume: acesta se întocmește de către angajator, cu excepția microîntreprinderilor, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Hotărârea Guvernului 531/2021 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 13 mai 2021, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 488 din 11 mai 2021, în vigoare de la aceeași dată.

Hotărârea stabilește că începând cu data de 13 mai 2021 se prelungește cu alte 30 de zile starea de alertă pe întreg teritoriul țării.

Cu titlu prealabil, menționăm că Hotărârea a fost modificată subsecvent prin mai multe acte normative prin care au fost instituite măsuri de relaxare: Hotărârea Guvernului nr. 550/2021 (publicată în Monitorul Oficial nr. 506 din 14 mai 2021, în vigoare de la aceeași dată) și Hotărârea Guvernului nr. 580/2021 (publicată în Monitorul Oficial nr. 555 din 28 mai 2021, în vigoare de la 1 iunie 2021).

Prin Hotărâre se prevede că în spațiile publice, piețe, târguri, bălciuri, talciocuri, stații pentru transportul în comun, spațiile comerciale, mijloacele de transport în comun și la locul de muncă se poate institui obligativitatea purtării măștii de protecție, astfel încât să acopere nasul și gura, în condițiile stabilite prin ordinul comun al ministrului sănătății și al ministrului afacerilor interne.

De asemenea, pentru toate instituțiile și operatorii economici publici sau privați, se menține obligația de a dispune organizarea muncii la domiciliu sau în regim de telemuncă, acolo unde specificul activității permite, în condițiile art. 108-110 din Codul muncii, precum și ale celor stabilite prin Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă.

În situația în care nu se poate desfășura activitatea de către salariat în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu și în vederea evitării aglomerării transportului public, angajatorii din sistemul privat, autoritățile și instituțiile publice centrale și locale, indiferent de modul de finanțare și subordonare, precum și regiile autonome, societățile naționale, companiile naționale și societățile la care capitalul social este deținut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-

teritorială, având un număr mai mare de 50 de salariați, au obligația organizării programului de lucru astfel încât personalul să fie împărțit în grupe care să înceapă, respectiv să termine activitatea la o diferență de cel puțin o oră.

Se mai stabilește că organizarea activității la locul de muncă se va realiza cu respectarea prevederilor legale emise de autoritățile competente în ceea ce privește prevenirea contaminării cu virusul SARS-CoV-2 și pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a lucrătorilor, ținând cont și de gradul de vaccinare a angajaților de la acel loc de muncă, atestat prin certificat de vaccinare împotriva virusului SARS-CoV-2 prezentat de salariații pentru care au trecut 10 zile de la finalizarea schemei complete de vaccinare, precum și de numărul de angajați care se află în perioada cuprinsă între a 15-a zi și a 90-a zi ulterioară confirmării infectării cu virusul SARS-CoV-2 și care dețin și prezintă angajatorului adeverință eliberată de medicul de familie.

Legea nr. 138/2021 pentru completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 501 din 13 aprilie 2021, în vigoare de la 16 aprilie 2021.

Se prevede faptul că, în cazul în care angajatorul se află în procedură de insolvență, faliment sau lichidare conform prevederilor legale în vigoare, administratorul judiciar sau, după caz, lichidatorul judiciar este obligat să elibereze salariaților un document care să ateste activitatea desfășurată de aceștia, să înceteze și să transmită în registrul general de evidență a salariaților încetarea contractelor individuale de muncă.

Ordinul ministrului sănătății nr. 699/67/2021 pentru modificarea Ordinului ministrului sănătății și al ministrului afacerilor interne nr. 874/81/2020 privind instituirea obligativității purtării măștii de protecție, a triajului epidemiologic și dezinfectarea obligatorie a mâinilor pentru prevenirea contaminării cu virusul SARS-CoV-2 pe durata stării de alertă a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 506 din 14 mai 2021, în vigoare de la aceeași dată.

Se stabilește că începând cu data de 15.05.2021 se instituie obligativitatea purtării măștii de protecție în spațiile publice închise, mijloacele de transport în comun, la locul de muncă, spații comerciale, precum și în spații publice deschise, cum ar fi, fără a se limita la acestea, piețe, târguri, bălciuri, talciocuri, spațiile comerciale, stații pentru transportul în comun, precum și în alte zone cu potențial de aglomerare stabilite prin hotărâre a comitetului județean/al municipiului București pentru situații de urgență.

Sunt modificate, de asemenea, și măsurile generale privind portul măștii, prevăzându-se că pot exista următoarele excepții de la purtarea acesteia, în funcție de evaluarea riscului, efectuată de medicul de medicina muncii al unității, și anume:

- a) angajatul este singur în birou/ toate persoanele din birou sunt vaccinate împotriva virusului SARS-CoV-2 pentru care au trecut 10 zile de la finalizarea schemei complete de vaccinare;
- b) persoana suferă de boli care afectează capacitatea de oxigenare;
- c) persoana desfășoară activități fizice intense și/sau în condiții de muncă solicitante (temperaturi ridicate, umiditate crescută etc.);
- d) prezentatorii TV și invitații acestora, cu condiția respectării distanței de 3 metri între persoane;
- e) copiii cu vârsta mai mică de 5 ani.



Ordinul ministrului sănătății nr. 700/68/2021 pentru modificarea Ordinului ministrului sănătății și al ministrului afacerilor interne nr. 874/81/2020 privind instituirea obligativității purtării măștii de protecție, a triajului epidemiologic și dezinfectarea obligatorie a mâinilor pentru prevenirea contaminării cu virusul SARS-CoV-2 pe durata stării de alertă a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 507 din 15 mai 2021, în vigoare de la aceeași dată.

Prin Ordin s-a revenit asupra uneia dintre excepțiile de la purtarea obligatorie a măștii la locul de muncă. Mai exact, se prevede că nu trebuie purtată masca de protecție dacă angajatul este singur în birou. Anterior, excepția era compusă din 2 situații alternative (reglementate de Ordinul ministrului sănătății nr. 699/67/2021 menționat mai sus): fie angajatul este singur în birou, fie toate persoanele din birou sunt vaccinate împotriva virusului SARS-CoV-2 pentru care au trecut 10 zile de la finalizarea schemei complete de vaccinare.