



În acest număr:

### **Modificări și completări ale legislației muncii privind utilizarea semnăturii electronice, activitatea de telemuncă și obligațiile angajatorilor microîntreprinderi**

În Monitorul Oficial nr. 474 din 6 mai 2021 au fost publicate Ordonanța de urgență nr. 36/2021<sup>1</sup> („**OUG nr. 36/2021**”) și Ordonanța de urgență nr. 37/2021<sup>2</sup> („**OUG nr. 37/2021**”), care aduc modificări și completări legislative semnificative în vederea digitalizării și flexibilizării relațiilor de muncă.

Noile acte normative cuprind reguli referitoare la utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă, desfășurarea activității în regim de telemuncă și eliminarea anumitor obligații ale angajatorilor cu statut de microîntreprindere.

---

<sup>1</sup> Ordonanța de urgență 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

<sup>2</sup> Ordonanța de urgență nr. 37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

## Noutăți privind utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă

OUG nr. 36/2021 reglementează expres posibilitatea utilizării anumitor tipuri de semnătură electronică pentru încheierea și întocmirea înscrisurilor din domeniul relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă.

- În domeniul relațiilor de muncă/ securității și sănătății în muncă vor putea fi folosite semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, în înțelesul Regulamentului UE nr. 910/2014<sup>3</sup> (Regulamentul eIDAS).
- Angajatorii și angajații pot opta să utilizeze tipurile de semnătură electronică menționate la **încheierea contractului individual de muncă sau a actului adițional** la contract. Cu toate acestea, **părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură**, respectiv olografă sau electronică, iar angajatorul nu va putea obliga persoana selectată în vederea angajării sau salariatul să utilizeze semnătura electronică.
- În plus, angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, în condițiile menționate, pentru întocmirea **tuturor înscrisurilor din domeniul relațiilor de muncă**, respectiv la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau în legătură cu încetarea contractului individual de muncă.
- Totodată, documentele semnate electronic în domeniul relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă **vor putea fi utilizate de către angajatori și în raporturile cu instituțiile publice**.
- Angajatorii **trebuie să stabilească regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă, condițiile în care vor putea utiliza semnătura electronică** pentru întocmirea înscrisurilor din domeniul relațiilor de muncă, precum și **să informeze persoanele selectate în vederea angajării și salariații**, anterior încheierii sau modificării contractului de muncă, cu privire la procedurile privind utilizarea semnăturii electronice.
- Noul act normativ introduce și **posibilitatea ca dovada instruirii în domeniul securității și sănătății în muncă să fie realizată în format electronic**, nu doar pe suport hârtie, în funcție de modalitatea aleasă de angajator și stabilită prin regulamentul intern. În cazul folosirii variantei în format electronic, dovada instruirii trebuie să fie semnată cu unul din tipurile de semnătură electronică menționate.

## Modificări referitoare la desfășurarea activității în regim de telemuncă

Totodată, OUG nr. 36/2021 aduce importante modificări ale Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, după cum urmează:

- se elimină cerința desfășurării activității în regim de telemuncă cel puțin o zi pe lună;
- se clarifică faptul că verificarea activității telesalariatului se va realiza în principal prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor;
- este înlăturată obligația de a indica locul/locurile desfășurării activității de telemuncă convenite de părți în contractul individual de muncă sau în actul adițional la contract;
- în ceea ce privește instruirea telesalariaților în domeniul securității și sănătății, angajatorii nu mai au obligația de a oferi informații și instrucțiuni de lucru specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă, ci doar cu privire la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare. De asemenea, se elimină și obligația de a efectua instruirea la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă;
- este introdusă obligația telesalariatului de a respecta și a asigura confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul desfășurării activității de telemuncă.

## Eliminarea unor obligații prevăzute de legislația muncii în cazul microîntreprinderilor

OUG nr. 37/2021 înlătură anumite obligații prevăzute de Codul muncii pentru angajatorii care au până la 9 salariați și realizează o cifră de afaceri anuală netă sau dețin active totale de până la 2 milioane de euro, echivalent în lei (microîntreprinderi).

<sup>3</sup> Regulamentul (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

- Angajatorii microîntreprinderi **nu mai au obligația de a include fișa postului în cuprinsul contractului individual de muncă**, având posibilitatea de a specifica verbal atribuțiile postului către persoanele selectate în vederea angajării sau salariați, anterior încheierii sau modificării contractului de muncă. Cu toate acestea, la solicitarea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să îi comunice în scris fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului.
- Se introduce **posibilitatea angajatorilor microîntreprinderi de a stabili cu salariații, prin acord scris, condițiile de ținere a evidenței orelor de muncă prestate zilnic**, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către salariați.
- Totodată, **este eliminată obligativitatea întocmirii regulamentului intern** la nivelul microîntreprinderilor.

Pentru mai multe detalii, vă rugăm să nu ezitați să ne contactați.



**Florentina Munteanu**

Partener

Reff & Asociații SCA | Deloitte Legal Romania

[fmunteanu@reff-associates.ro](mailto:fmunteanu@reff-associates.ro)



**Gabriela Ilie**

Managing Associate

Reff & Asociații | Deloitte Legal Romania

[ailie@reff-associates.ro](mailto:ailie@reff-associates.ro)

## Reff | Asociații

Reff și Asociații SCA este societate de avocați membră a Baroului București, independentă în conformitate cu reglementările aplicabile profesiei de avocat, și reprezintă rețeaua de societăți de avocați Deloitte Legal în România. Deloitte Legal înseamnă practicile juridice ale membrilor Deloitte Touche Tohmatsu Limited și afiliații acestora care oferă servicii de asistență juridică. Pentru o descriere a serviciilor de asistență juridică oferite de entitățile membre ale Deloitte Legal, vă rugăm accesați: <http://www.deloitte.com/deloittelegal>.

Acest Alert este furnizat cu titlu orientativ și nu trebuie considerat drept serviciu de consultanță. Este bine să solicitați consultanță fiscală/juridică de specialitate înainte de a întreprinde acțiuni bazate pe cuprinsul acestui document.

Această publicație conține doar informații generale și Deloitte Touche Tohmatsu Limited și firmele membre sau afiliate (numite împreună Deloitte Network) nu oferă consultanță sau servicii profesionale prin intermediul acestei publicații. Înainte de a lua orice decizie sau de a acționa într-un mod care v-ar putea afecta finanțele sau afacerea, trebuie să discutați cu un consultant profesionist. Nicio entitate a Deloitte Network nu va fi răspunzătoare pentru pierderile de orice natură suferite de către persoanele care se bazează pe aceasta publicație.

© 2021. Pentru mai multe detalii, contactați Reff și Asociații SCA