



14 mai 2021

COMUNICAT DE PRESĂ

Flexibilizarea pieței muncii reprezintă un deziderat atât pentru angajatori, cât și pentru salariați, în special pentru cei care își îndeplinesc atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o dețin în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

Restricțiile impuse de criza sanitară au acutizat nevoia de flexibilizare și adaptare a relațiilor de muncă la o piață a muncii care se schimbă, se dezvoltă odată cu evoluțiile tehnologice, iar noile acte normative publicate în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 474/06.05.2021, respectiv O.U.G. nr. 36/2021 și O.U.G. nr. 37/2021 răspund acestei cerințe de adaptare și flexibilizare a relațiilor de muncă la noile realități.

Astfel, prin O.U.G. 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 s-a stabilit că documentele în domeniul relațiilor de muncă pot fi 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.

Potrivit noilor prevederi legale “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.”

De reținut că angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică, iar 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. Prin urmare nu se poate ca o parte să semneze olograf un înscris, iar cealaltă electronic același înscris.

De asemenea, s-a legalizat modalitatea de realizare a instruirii lucrătorilor și prin mijloace electronice, ca alternativă la soluția legislativă existentă până nu demult.

Totodată, s-a clarificat ce tip de informații și instrucțiuni de lucru trebuie să primească un telesalariat din partea angajatorului, având în vedere că telesalariatul 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.

Prin O.U.G. nr. 37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii s-a eliminat obligația microîntreprinderilor de a întocmi regulamentul intern și de a indica în conținutul contractului individual de muncă fișa postului. Cu toate acestea, la solicitarea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să îi comunice în scris fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului.

În plus, “pentru salariații mobili, salariații care desfășoară muncă la domiciliu și salariații microîntreprinderilor definite la art. 4 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 346/2004, cu modificările și completările ulterioare, 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.”

Compartiment Comunicare și Relații cu Publicul