

## EXPUNERE DE MOTIVE

### LEGE

#### **Pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii și a Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă**

Pandemia Covid-19 a dovedit că munca se poate desfășura și în format de telemuncă sau de muncă la domiciliu, atât timp cât specificul muncii permite acest lucru. Pandemia a făcut posibilă reducerea diferențelor de aptitudini digitale între angajați. Flexibilizarea și adaptarea relațiilor de muncă la realitățile socio-economice actuale în raport cu evoluția dinamică a pieței muncii, care în contextul crizei economice întâmpină numeroase dificultăți, este apreciată, în opinia publică, ca fiind oportună și necesară.

Conform unui raport al Eurofound (Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Muncă și Viață), numărul angajaților români care lucrează de acasă a crescut semnificativ în anul 2020, ajungând la 24% (în iulie 2020) față de 0,1% în 2010. La nivel zonei euro, un studiu al Băncii Central Europene arată că procentul angajaților care pot lucra de acasă este cel mai ridicat în sectorul IT&comunicații (83 %) și cel mai scăzut în agricultură (7%). 53% dintre respondenții participanți la o cercetare (desfășurată de echipa Ernst&Young la finalul anului 2020) afirmă că accentul trebuie să fie pus de angajatori pe flexibilitatea programului de lucru, nu pe prezența la locul de muncă/ telemunca. 30% dintre respondenți consideră că telemunca ar trebui să reprezinte jumătate din timpul lucrat, în timp ce doar 5% vor să se întoarcă la vechiul program de lucru, cu 100% prezență fizică.

În urma analizei solicitărilor venite din partea reprezentanților mediului de afaceri s-a constatat că principala problemă a derulării relațiilor de muncă, în prezent, o constituie relativa rigiditate a prevederilor referitoare la flexibilitatea pieței muncii. În acest sens au fost inițiate următoarele modificări și completări ale Codului Muncii respectiv ale legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă.

Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare prevede obligativitatea încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. De asemenea, în legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă respectiv în Normele de aplicare a acestei legi (HG nr. 1425/2006) este prevăzut că rezultatul instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă se consemnează în fișa de instruire individuală cu pix cu pastă sau cu stiloul.

Având în vedere nevoia de eficientizare și de îmbunătățire continuă a relațiilor de muncă, precum și necesitatea simplificării procedurilor specifice activității de resurse umane, prin prezenta propunere legislativă se urmărește reglementarea posibilității ca părțile să utilizeze la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract și altor documente

emise în executarea contractului individual de muncă, după caz, semnătura electronică, conform Regulamentului (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 și acreditat de către autoritatea competentă la nivel național sau la nivelul unui stat membru al Uniunii Europene, după caz.

Contractele individuale de muncă și actele adiționale precum și celelalte înscrisuri rezultate în urma încheierii contractului de muncă încheiate prin utilizarea semnăturii electronice vor fi arhivate de către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, în condițiile tehnice stabilite de Legea nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronică și care vor fi puse la dispoziția inspectorilor de muncă la solicitarea acestora. Inspectorii de muncă au obligația de a primi și de a verifica documentele în format electronic. De altfel, documentele electronice pot fi trimise anterior controlului la solicitarea inspectorilor.

Potrivit proiectului, angajatorul poate suporta cheltuielile pentru achiziționarea semnăturilor electronice utilizate pentru semnarea înscrisurilor/documentelor din relațiile de muncă.

Proiectul prevede, de asemenea, că angajatorul nu poate obliga salariatul să utilizeze semnătura electronică la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract/altor documente ce țin de relația de muncă. De asemenea, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată și cu privire la procedurile privind utilizarea semnăturii electronice.

Prevederile din HG 1425/2006 privind normele de aplicare a legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 impun ca rezultatul instruirii angajaților să se realizeze pe suport de hârtie, cu "pix cu pastă". Această prevedere îngreunează foarte mult această activitate, transformând-o într-un demers formal, întrucât documentele întocmite în acest sens sunt într-un număr foarte mare. Sunt angajatori care desfășoară acțiunea de instruire a lucrătorilor în fiecare lună, fără a avea posibilitatea să utilizeze formatul electronic. Ca atare, proiectul propune introducerea posibilității semnării cu semnătură electronică a dovezii de realizare a instruirii în domeniul securității și sănătății în muncă.

Prin proiect, se urmărește și eliminarea accidentelor de traseu din categoria accidentelor de muncă întrucât accidentul de circulație acoperă evenimentele care se pot petrece în trafic. Mai mult, angajatorul nu poate fi făcut responsabil pentru orice eveniment petrecut pe traseul de la domiciliu la locul de muncă.

Necesitatea modificărilor propuse prin acest proiect vine tocmai din nevoia de simplificare a relațiilor de muncă și de economisire a timpului necesar realizării documentației pentru

încheierea raporturilor de muncă. Nevoia vine tocmai din practica antreprenorilor și a angajaților din România.

**Impact financiar:** aproximativ 47 milioane lei/an. Calculul este făcut pentru un număr de aproximativ 2 milioane de angajați.

Având în vedere argumentele prezentate, supunem Parlamentului României spre dezbateră și adoptare prezenta propunere legislativă.

Inițiatori:

Victoria-Violeta Alexandru

Ioan-Sabin Sărmaș

Alexandru Kocsis-Cristea

Ioan Cupșa

