



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34

Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)
Membru al Ununii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

Nr. 6232/22.10.2025

Biroul permanent al Senatului

Bp. 450, 28.10.2025

AVIZ

referitor la propunerea legislativă pentru modificarea

Legii nr. 53/2003 Codul Muncii și a Legii nr. 319/2006 a securității

Biroul permanent al Senatului Sănătății în muncă (b450/30.09.2025)

475, 10.11.2025

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea

Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *propunerii legislative pentru modificarea Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii și a Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă (b450/30.09.2025)*.

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

În temeiul art. 5 lit. a) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din data de 22.10.2025, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr. 86/17.05.2022, avizează **NEFAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu următoarea motivare:

- referirile la utilizarea semnăturii electronice avansate și a semnăturii electronice calificate prevăzute în Codul Muncii actual sunt suficiente pentru a acoperi cazurile în care părțile doresc să utilizeze în relația de muncă o astfel de semnătură și nu se impune completarea normei legale cu noi dispoziții care să afecteze relația de muncă și controlul asupra respectării dispozițiilor legale;

- actualele dispoziții prevăd însă utilizarea semnăturii electronice doar prin acordul comun al părților din relația de muncă, or, propunerea legislativă creează un drept unilateral pentru angajator de a folosi semnătura electronică, urmând ca probabil să utilizeze de cele mai multe ori semnătura electronică avansată, și nu cea calificată care impune costuri suplimentare;
- analizând soluțiile legislative propuse, semnalăm faptul că acestea nu sunt corelate cu:
 - cadrul legislativ european de directă aplicare (Regulamentul (UE) nr. 910/2014 al Parlamentului European și al Consiliului din data de 23 iulie 2014 privind identificarea electronică și serviciile de încredere pentru tranzacțiile electronice pe piața internă și de abrogare a Directivei 1999/93/CE, astfel cum a fost acesta modificat și completat). Potrivit Regulamentului, singura semnătură echivalentă semnăturii olografe este semnătura electronică calificată, orice alt tip de semnătură electronică reprezentând o vulnerabilizare a documentelor ce reprezintă temeiul relației de muncă;
 - cadrul legislativ național, respectiv Legea nr. 214/2024 privind utilizarea semnăturii electronice, a mărcii temporale și prestarea serviciilor de încredere bazate pe acestea;
- mai mult, argumentele din Expunerea de motive a propunerii legislative, prin care se justifică propunerea de limitare a tipurilor de semnături electronice folosite în relațiile de muncă doar la semnătura electronică avansată și semnătura electronică calificată, pe motiv că nu există semnătură electronică simplă, sunt incorecte și contravin cadrului legal aplicabil, la nivel european sau național. Astfel, semnătura electronică simplă există și este definită potrivit art. 2 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 214/2024 ca fiind „o semnătură electronică ale cărei elemente nu îndeplinesc cel puțin una dintre condițiile pe care trebuie să le îndeplinească o semnătură electronică avansată conform art. 26 din Regulamentul (UE) nr. 910/2014”. Legea menționată reprezintă cadrul legal primar, la nivel național, în materia actelor juridice în formă electronică, acest act normativ fiind emis în aplicarea Regulamentului (UE) nr. 910/2014 al Parlamentului European și al Consiliului din data de 23 iulie 2014 privind identificarea electronică și serviciile de încredere pentru tranzacțiile electronice pe piața internă și de abrogare a Directivei 1999/93/CE. Legea nr. 214/2024 reglementează trei tipuri de semnături electronice: semnătura electronică calificată, semnătura electronică avansată și semnătura electronică simplă cu valoare juridică și probatorie diferită raportat la tipul de act juridic pe care se aplică. Astfel, legea reglementează efectele juridice

ale celor trei tipuri de semnături electronice, asociind utilizarea unui anumit tip de semnătură electronică cu clasificarea actelor juridice în funcție de modul de formare, respectiv dacă potrivit legii, forma scrisă este cerută ca o condiție de validitate sau de probă a unui act juridic;

- modificările propuse la alin. (12), alin. (17) și alin. (18) ale art. 16 din Legea nr. 53/2003, în sensul eliminării semnăturii electronice simple, pe lângă faptul că ele contravin Legii nr. 214/2024 și Regulamentului (UE) 910/2014, nu au nici o justificare practică, ci sunt de natură a îngreuna comunicarea între angajator și angajat pe parcursul relației de muncă.

Astfel, conform Codului Muncii în forma curentă:

- pentru încheierea, modificarea ori încetarea contractului de muncă pot fi utilizate doar semnătura electronică calificată ori semnătura electronică avansată;
- semnătura electronică simplă poate fi folosită doar cu privire la alte înscrisuri și documente din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă;

Or, Legea nr. 53/2003 în vigoare este una echilibrată și justificată raportat la importanța și riscurile juridice presupuse de cele două tipuri de acte. Spre deosebire de încheierea, modificarea ori încetarea contractului individual de muncă, cu privire la care instituirea unei norme speciale față de Legea nr. 214/2024 poate fi justificată prin importanța deosebită a acestor acte care constituie temeiul raportului juridic de muncă, impunerea utilizării semnăturii electronice avansate, respectiv a semnăturii electronice calificate și cu privire la alte înscrisuri ce țin de desfășurarea normală, curentă a raporturilor de muncă, de organizarea muncii, de instruirea și relația angajatorului cu organele de control ar reprezenta o sarcină excesivă impusă angajatorului. Mai mult, raportat la efectele și riscurile juridice pe care orice alt înscris/ document din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă le-ar presupune, părțile pot alege să îl semneze olograf sau cu semnătură electronică avansată sau calificată;

- aceleași considerente sunt pe deplin aplicabile și în ceea ce privește modificările propuse cu privire la art. 21 alin. (5) din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă. Astfel, potrivit art. 20 din acest act normativ, angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de

informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și postului său, la angajare, la schimbarea locului de muncă sau la transfer, la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent, la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru, precum și la executarea unor lucrări speciale;

- remarcăm faptul că, în cazul instruirii vizate de art. 20 din Legea nr. 319/2006, legea prevede forma scrisă *ad probationem*, ceea ce face pe deplin aplicabile dispozițiile art. 4 alin. (4) din Legea nr. 124/2024, care permite toate tipurile de semnături, semnătura electronică simplă, semnătura electronică calificată și semnătura electronică avansată. În acest caz, semnătura electronică simplă va putea fi utilizată în condițiile art. 4 alin (9) din Legea nr. 214/2024, neputând fi justificată instituirea unei norme derogatorii de la această lege raportat la categoria înscrisurilor vizate;
- prin urmare, modificarea propusă cu privire la art. 21 alin. (5) din Legea nr. 319/2006 ignoră și contravine Legii nr. 214/2024, precum și Regulamentului (UE) 910/2014.

Președinte,
Sterică FUDULEA



Digitally signed
by Fudulea
Sterica
Date:
2025.10.24
12:09:38 CEST