



AVIZ

referitor la proiectul de Ordonanță de urgență privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate însoțite de marca temporală și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă și pentru modificarea și completarea unor acte normative

Analizând proiectul de **Ordonanță de urgență privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate însoțite de marca temporală și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă și pentru modificarea și completarea unor acte normative**, transmis de Secretariatul General al Guvernului cu adresa nr.121 din 28.04.2021 și înregistrat la Consiliul Legislativ cu nr.D333/28.04.2021,

CONSILIUL LEGISLATIV

În temeiul art.2 alin.(1) lit.a) din Legea nr.73/1993, republicată și art.46(3) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ,

Avizează negativ proiectul de ordonanță de urgență, pentru următoarele considerente:

1. Prezentul proiect de ordonanță de urgență are ca obiect de reglementare completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, modificarea și completarea Legii nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările ulterioare, precum și completarea Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006, cu modificările ulterioare.

2. Semnalăm că prezentul proiect reprezintă forma refăcută a *proiectului de Ordonanță de urgență privind digitalizarea raporturilor de muncă și pentru modificarea și completarea unor acte normative*

transmis de Secretariatul General al Guvernului cu adresa nr.470 din 2.12.2020 și înregistrat la Consiliul Legislativ cu nr.D1294/2.12.2020, pentru care a fost emis **avizul negativ** nr.1227/3.12.2020.

Totodată, menționăm că a fost transmisă pentru avizare și **propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă** (b69 din 3.03.2021), transmisă de Secretarul General al Senatului cu adresa nr.XXXV/1127/8.03.2021, pentru care a fost emis **avizul negativ** nr.182/6.04.2021.

3. Referitor la motivarea existenței situației extraordinare și a urgenței reglementării care au determinat promovarea măsurilor pe calea delegării legislative prin ordonanță de urgență, în raport de prevederile art.115 alin.(4) din Constituția României, republicată și ale art.43 alin.(3) din Legea nr.24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și de jurisprudența Curții Constituționale în materie, este necesară o îmbunătățire a proiectului, în sensul reformulării preambulului prin precizarea detaliată a tuturor argumentelor care să justifice atât motivele cu caracter de urgență, cât și cazul excepțional, care reclamă utilizarea acestui procedeu legislativ.

În acest context, semnalăm că nu sunt indicate insuficiențele actelor normative din materia semnăturii electronice și nici nu este justificată urgența adoptării măsurilor preconizate la art.I vizând modificarea și completarea Codului muncii.

Din analiza întreprinsă a rezultat că textele introduse în Codul muncii sunt superflue, instituind paralelisme legislative cu dispoziții din alte acte normative în vigoare, așa cum vom arăta mai jos. Prin urmare, recurgerea la calea delegării legislative pentru adoptarea unor norme care deja se aplică sau se pot aplica raporturilor de muncă și celor legate de acestea, nu este justificată.

Mai mult chiar, absența cazului excepțional și a urgenței adoptării măsurilor preconizate la art.III, referitoare la modificarea și completarea Legii nr.319/2006, cu modificările ulterioare, rezultă și din textul propus pentru art.IV alin.(3), fiind prevăzut un **termen de 60 de zile** pentru adoptarea intervențiilor necesare a fi făcute asupra Hotărârii Guvernului nr.1425/2006.

Menționăm că nemotivarea sau motivarea necorespunzătoare a urgenței și a situației extraordinare reprezintă motive de neconstituționalitate a ordonanțelor de urgență.

Pe lângă aspectele precizate supra, semnalăm că deși preambulul este foarte amplu -, prima parte a acestuia (paragrafele 1- 8) - destinată argumentării introducerii măsurilor referitoare la introducerea și folosirea semnăturii electronice în raporturile de muncă sau aflate în legătură cu acestea -, redă și reia în cadrul mai multor considerente motivarea referitoare la necesitatea modernizării relațiilor de muncă/dezvoltarea mediului de afaceri/eficientizarea și îmbunătățirea relațiilor de muncă/crearea de avantaje în domeniul relațiilor de muncă.

De asemenea, nu mai puțin de 7 paragrafe din partea finală a preambulului sunt destinate argumentării de o manieră repetitivă a măsurilor propuse la art.III, care vizează introducerea a două alineate în cuprinsul art.21 din Legea nr.319/2006, cu modificările ulterioare.

În condițiile în care preambulul are oîntindere mai mare decât aceea a textului normelor propuse, precizăm că nu sunt respectate prevederile art.43 alin.(1) din Legea nr.24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit cărora preambulul enunță, în sinteză, scopul și, după caz, motivarea reglementării.

4. La art.I, analizând soluțiile legislative preconizate pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, semnalăm că nu este stabilită conexiunea cu actul normativ intern ce reglementează alte forme de utilizare a semnăturii electronice, față de cele prevăzute în 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, respectiv în **Legea nr.455/2001 privind semnătura electronică, republicată, cu completările ulterioare, care ar trebui să fie și este aplicabilă și în privința semnării cu semnătură electronică a actelor juridice care dau naștere unor raporturi de muncă sau care decurg din acestea.**

În acest context, precizăm că Legea nr.455/2001, republicată, cu completările ulterioare, stabilește regimul juridic al semnăturii electronice și al înscrisurilor în formă electronică, precum și condițiile furnizării de servicii de certificare a semnăturilor electronice (art.1) și

se completează cu dispozițiile legale privind încheierea, validitatea și efectele actelor juridice (art.2).

De asemenea, la art.5 din același act normativ se prevede că înscrisul în formă electronică, căruia i s-a încorporat, atașat sau i s-a asociat logic o semnătură electronică extinsă, bazată pe un certificat calificat nesuspendat sau nerevocat la momentul respectiv și generată cu ajutorul unui dispozitiv securizat de creare a semnăturii electronice, este asimilat, în ceea ce privește condițiile și efectele sale, cu înscrisul sub semnătură privată.

Totodată, art.6 stabilește că înscrisul în formă electronică, căruia i s-a încorporat, atașat sau i s-a asociat logic o semnătură electronică, recunoscut de către cel căruia i se opune, are același efect ca **actul autentic** între cei care l-au scris și între cei care le reprezintă drepturile, iar art.7 prevede că, **în cazurile în care, potrivit legii, forma scrisă este cerută ca o condiție de probă sau de validitate a unui act juridic, un înscris în formă electronică îndeplinește această cerință dacă i s-a încorporat, atașat sau i s-a asociat logic o semnătură electronică extinsă**, bazată pe un certificat calificat și generată prin intermediul unui dispozitiv securizat de creare a semnăturii.

Prin urmare, **în prezent nu există nici o restricție cu privire la utilizarea semnăturii electronice la încheierea actelor juridice care dau naștere unor raporturi de muncă sau care decurg din acestea, fiind aplicabil dreptul comun în materie, respectiv Legea nr.455/2001, republicată, cu completările ulterioare.**

Sub aspectul exprimării, semnalăm următoarele aspecte:

- La **pct.1**, referitor la textul preconizat pentru **alin.(1¹) al art.16**, pentru unitate terminologică cu art.3 pct.33 și 34 din Regulamentul (UE) nr.910/2014, ar fi trebuit utilizată sintagma „**marcă temporală electronică sau marcă temporală electronică calificată**” în locul sintagmei „marcă temporală”; reiterăm observația pentru toate situațiile similare din proiect.

- La **pct.3**, în ceea ce privește textul preconizat pentru **art.110 alin.(3)** din Codul muncii, care prevede obligația salariatului cu munca la domiciliu de a respecta și de a asigura confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul muncii la domiciliu, în primul rând, semnalăm lipsa de predictibilitate a acestuia.

Pe de altă parte, textul **aduce atingere libertății contractuale**, întrucât, potrivit art.20 coroborat cu art.26 din Codul muncii, **confidențialitatea informațiilor dobândite în timpul muncii trebuie să facă obiectul unei clauze negociate între părți.**

Totodată, semnalăm că textul nu se corelează cu norma de *lege lata* de la **art.110**, potrivit căreia, salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului, iar prin contractele colective de muncă și/sau prin contractele individuale de muncă **se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu**, în conformitate cu legislația în vigoare.

Prin urmare, ar fi fost necesară eliminarea textului propus pentru **art.110 alin.(3)**, aspectele referitoare la informațiile confidențiale urmând a fi stipulate în fiecare caz în parte prin contractul individual de muncă, cu atât mai mult cu cât **responsabilitatea nedivulgării este în primul rând a angajatorului care trebuie să asigure securitatea informațiilor prin dispozitive electronice sigure, precum și prin programe și modalități de comunicare securizate.**

În plus, prin textele propuse la **art.I**, pe lângă neclaritatea cu privire la folosirea semnăturii electronice care se va induce, vor fi generate confuzii în interpretarea și aplicarea și a celorlalte aspecte vizate, conducând la **încălcarea dispozițiilor art.1 alin.(5) din Constituția României, republicată.** Reamintim că, în Decizia Curții Constituționale nr.22/2016, s-a statuat că „una dintre cerințele principiului respectării legilor vizează calitatea actelor normative”, orice act normativ trebuind „să îndeplinească anumite condiții calitative, printre acestea numărându-se previzibilitatea, ceea ce presupune că acesta trebuie să fie suficient de clar și precis pentru a putea fi aplicat” și că „respectarea prevederilor Legii nr.24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative se constituie într-un veritabil criteriu de constituționalitate prin prisma aplicării art.1 alin.(5) din Constituție”.

Observațiile sunt valabile și pentru **art.III**, în ceea ce privește textul propus pentru **art.21 alin.(5) din Legea nr.319/2006**, cu modificările ulterioare.

5. În ceea ce privește soluțiile preconizate pentru **art.II**, referitoare la modificarea și completarea Legii nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările ulterioare, semnalăm următoarele aspecte:

a) În ceea ce privește textele de la **pct.3 și 4** din proiect, respectiv abrogarea art.5 alin.(2) lit.c) și modificarea art.7 lit.c), menționăm că aceste soluții legislative **vor determina încălcarea dreptului Uniunii Europene, prin netranspunerea unor norme derivate.**

Totodată, aceste intervenții legislative **încalcă prevederile art.148 alin.(2) din Constituția României, republicată**, potrivit căroră: „*Ca urmare a aderării, prevederile tratatelor constitutive ale Uniunii Europene, precum și celelalte reglementări comunitare cu caracter obligatoriu, au prioritate față de dispozițiile contrare din legile interne, cu respectarea prevederilor actului de aderare*”.

De asemenea, nu sunt respectate prevederile **art.22 alin.(1)** din Legea nr.24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit căroră, „*Soluțiile legislative preconizate prin noua reglementare trebuie să aibă în vedere reglementările în materie ale Uniunii Europene, asigurând compatibilitatea cu acestea*”.

b) Precizăm că, potrivit art.6 alin.(1) din Legea nr.24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, „*Proiectul de act normativ trebuie să instituie reguli necesare, suficiente și posibile care să conducă la o cât mai mare stabilitate și eficiență legislativă. Soluțiile pe care le cuprinde trebuie să fie temeinic fundamentate, luându-se în considerare interesul social, politica legislativă a statului român și cerințele corelării cu ansamblul reglementărilor interne și ale armonizării legislației naționale cu legislația comunitară și cu tratatele internaționale la care România este parte, precum și cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului*”.

În acest context, semnalăm că norma preconizată la **pct.3** din proiect, referitoare la **abrogarea lit.c) a alin.(2) al art.5** din Legea nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, - respectiv a dispoziției referitoare la includerea în contractul individual de muncă a clauzei cu privire la „locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți;” -, **presupune eliminarea unui element esențial al contractului individual de muncă.** Acest element prezintă însemnătate din mai multe puncte de vedere, cum ar fi: localizarea,

determinarea regimului de lucru și a drepturilor salariatului cu privire la încadrarea în condiții deosebite sau speciale de muncă, acordarea de sporuri, stabilirea unei durate reduse a timpului de lucru, acordarea de echipament de protecție, materiale igienico-sanitare ori a altor drepturi suplimentare.

În concluzie, potrivit art.17 alin.(1) și (2) din Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, coroborat cu art.41 alin.(3) lit.b) din același act normativ, **locul muncii** reprezintă o **clauză esențială** a contractului individual de muncă.

Astfel, semnalăm că abrogarea textului menționat – **art.5 alin.(2) lit.c)** din Legea nr.81/2018 - va conduce la **netranspunerea art.2 alin.(1) și (2) lit.b)** din **Directiva Consiliului nr.91/533/CEE**, respectiv a **art.4 alin.(2) lit.(b)** din **Directiva (UE) 2019/1152** a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană.

Potrivit **art.2 alin.(1) și (2) lit.b)** din **Directiva Consiliului nr.91/533/CEE** din 14 octombrie 1991 *privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă:*

„(1) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința lucrătorului salariat, căruia i se aplică prezenta directivă, denumit în continuare lucrător, elementele esențiale ale contractului sau raportului de muncă.

(2) Informarea prevăzută la alineatul (1) se referă cel puțin la următoarele elemente:

(b) locul de muncă; dacă locul de muncă nu este fix sau dacă nu există un loc de muncă de bază, se va menționa că lucrătorul are diferite locuri de muncă și sediul înregistrat al întreprinderii sau, dacă este cazul, domiciliul angajatorului”;

Potrivit **art.4 alin.(2) lit.b)** din **Directiva (UE) 2019/1152** a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 *privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană:*

„(2) Informațiile menționate la alineatul (1) includ cel puțin următoarele elemente:(...);

(b) locul de desfășurare a activității; dacă nu există un loc de desfășurare a activității fix sau principal, principiul conform căruia lucrătorul are diverse locuri de desfășurare a activității sau este liber să își stabilească propriul loc de desfășurare a activității, precum și sediul social al întreprinderii sau, dacă este cazul, domiciliul angajatorului; (...)”.

c) Referitor la **pct.4**, în ceea ce privește soluția legislativă de modificare a dispoziției cuprinse la **lit.c)** a **art.7**, constând în eliminarea sintagmei „specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă”, semnalăm că această eliminare va determina **netranspunerea** în legislația internă a art.9 alin.(1) lit.a) și b) din **Directiva Consiliului nr.89/391/CEE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă**, potrivit cărora:

„Angajatorul: a) trebuie să dispună de o evaluare a riscurilor privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, inclusiv a celor referitoare la grupurile de lucrători expuși unor riscuri speciale;

b) decide care sunt măsurile de protecție ce urmează a fi luate și, dacă este necesar, care este echipamentul de protecție care poate fi utilizat; (...)”.

În plus, din punctul de vedere al corelării cu reglementările interne, a normei propuse la **pct.4** din proiect, referitor la textul preconizat pentru **lit.c)** a **art.7** din Legea nr.81/1918, precizăm că aceasta **nu este în concordanță cu dispozițiile art.7, 11 și 27 din Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006¹**, cu modificările

¹ „Art.7. -(1) În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația sa ia măsurile necesare pentru:

a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;

b) prevenirea riscurilor profesionale;

c) informarea și instruirea lucrătorilor;

d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în munca.

(2) Angajatorul are obligația sa urmărească adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ținând seama de **modificarea condițiilor**, și pentru îmbunătățirea situațiilor existente.

(3) Angajatorul are obligația sa implementeze măsurile prevăzute la alin. (1) și (2) pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursa;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește **proiectarea posturilor de muncă**, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii

ulterioare, în sensul că instruirea salariaților este doar una dintre obligațiile care incumbă angajatorului din perspectiva asigurării securității și protecția sănătății lucrătorilor și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorul fiind împiedicat în îndeplinirea obligațiilor sale legale. Semnalăm că normele interne menționate transpun **art.6, 9 și 10 din Directiva Consiliului nr.89/391/CEE:**

*„Articolul 6 - **Obligații generale ale angajatorilor***

(1) În cadrul răspunderilor sale, angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale și asigurarea informării și formării, precum și asigurarea organizării și mijloacelor necesare.

Angajatorul trebuie să vegheze la adaptarea acestei măsuri, ținând seama de schimbarea împrejurărilor, cu scopul de a îmbunătăți situațiile existente.

monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;

*g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și **influența factorilor din mediul de muncă**;*

i) furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

(4) Fără a aduce atingere altor prevederi ale prezentei legi, ținând seama de natura activităților din întreprindere și/sau unitate, angajatorul are obligația:

a) să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;

b) ca, ulterior evaluării prevăzute la lit. a) și dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru și de producție aplicate de către angajator să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activităților întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice;

Art.13 În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în munca și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligații:

h) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în munca, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare; (...);

Art.27.- (1) Angajatorul are obligația să comunice evenimentele, de îndată, după cum urmează:

a) inspectoratelor teritoriale de muncă, toate evenimentele așa cum sunt definite la art.5 lit.f);

b) asiguratorului, potrivit Legii nr.346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare, evenimentele urmate de incapacitate temporară de muncă, invaliditate sau deces, la confirmarea acestora;

c) organelor de urmărire penală, după caz.”

(2) Angajatorul aplică măsurile menționate la alineatul (1) primul paragraf pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

- (a) evitarea riscurilor;
- (b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- (c) combaterea riscurilor la sursă;
- (d) **adaptarea muncii în funcție de persoană, în special în ce privește proiectarea locurilor de muncă, alegerea echipamentului de lucru și a metodelor de producție și de lucru, în vederea, în special, a atenuării muncii monotone și a muncii normate și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;**
- (e) adaptarea la progresul tehnic;
- (f) **înlocuirea aspectelor periculoase prin aspecte nepericuloase sau mai puțin periculoase;**
- (g) dezvoltarea unei politici de prevenire cuprinzătoare și coerente, care să includă tehnologia, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor legați de mediul de lucru;
- (h) acordarea priorității măsurilor de protecție colectivă față de cele de protecție individuală;
- (i) **acordarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.**

(3) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei directive și ținând cont de natura activităților din întreprinderea sau unitatea în care lucrează, angajatorul:

a) evaluează riscurile privind securitatea și sănătatea lucrătorilor, între altele, la alegerea echipamentului de lucru, a substanțelor chimice sau a preparatelor utilizate și la amenajarea locurilor de muncă.(...);

Articolul 9 - Diverse obligații ale angajatorului

(1) Angajatorul:

a) trebuie să dispună de o evaluare a riscurilor privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, inclusiv a celor referitoare la grupurile de lucrători expuși unor riscuri speciale;

b) decide care sunt măsurile de protecție ce urmează a fi luate și, dacă este necesar, care este echipamentul de protecție care poate fi utilizat;(...);

Articolul 10 - Informarea lucrătorilor

(1) Angajatorul ia măsurile corespunzătoare pentru ca lucrătorii și reprezentanții acestora din întreprindere sau unitate să primească, în conformitate cu legislațiile și practicile interne, care pot avea în vedere, între altele, mărimea întreprinderii sau unității, toate informațiile necesare privind:

(a) riscurile pentru sănătate și securitate și măsurile și activitățile de protecție și prevenire atât la nivelul întreprinderii sau al unității, în general, cât și la nivelul fiecărui tip de post de muncă sau funcție, în particular;(...)”.

Prin urmare, textul preconizat pentru **lit.c)** a **art.7** din Legea nr.81/1918 va conține o **soluție legislativă contrară normelor derivate din dreptul Uniunii Europene** menționate mai sus.

d) Din punctul de vedere al corelării cu reglementările interne a normei propuse la **pct.5** al **art.II**, referitor la textul preconizat pentru **lit.f)** a **alin.(2)** al **art.8** din Legea nr.81/1918, precizăm că acesta **aduce atingere libertății contractuale**, întrucât, potrivit art.20 coroborat cu art.26 din Codul muncii, **confidențialitatea informațiilor dobândite în timpul muncii trebuie să facă obiectul unei clauze negociate între părți.**

În plus, precizăm că utilizarea verbului „să asigure” în context, având în vedere modalitatea de îndeplinire a activității, respectiv folosind tehnologia informațiilor și comunicațiilor, în lipsa unei obligații corelative a angajatorului de a asigura protecția informatică necesară, este de natură a denatura echilibrul între drepturi și obligații a părților contractuale.

Prin urmare, este necesară eliminarea textului, aspectele referitoare informațiile confidențiale urmând a fi stipulate în fiecare caz în parte prin contractul individual de muncă, cu atât mai mult cu cât **responsabilitatea nedivulgării este în primul rând a angajatorului care trebuie să asigure securitatea informațiilor prin dispozitive electronice sigure, precum și prin programe și modalități de comunicare securizate.**

e) Semnalăm și încălcarea prevederilor **art.61 alin.(2)** din Legea nr.24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit căroră, **„Prevederile modificate sau care completează actul normativ trebuie să se integreze armonios în actul supus modificării**

ori **completării**, asigurându-se unitatea de stil și de terminologie, precum și succesiunea normală a articolelor”.

Astfel, la **pct.2 al art.II**, referitor la norma preconizată pentru **alin.(3) al art.4**, prin soluția juridică propusă, este restrâns dreptul părților de a conveni și asupra altor modalități de verificare a activității telesalariatului și formei concrete de realizare a controlului.

La **pct.3**, referitor la soluția legislativă preconizată, de abrogare a dispoziției cuprinse la **lit.c) a alin.(2) al art.5**, semnalăm că aceasta nu este în concordanță cu prevederile în textele *de lege lata* ale art.9 alin.(1) și (2), din actul de bază, conform cărora:

„(1) Pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale telesalariatului, reprezentanții organizațiilor sindicale la nivel de unitate ori reprezentanții salariaților au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă ori regulamentul intern, după caz.

(2) Pentru verificarea aplicării și respectării cerințelor legale din domeniul securității și sănătății în muncă și al relațiilor de muncă, reprezentanții autorităților competente au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în *Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, cu modificările ulterioare.*”.

La **pct.4**, referitor la soluția legislativă preconizată, de modificare a dispoziției cuprinse la **lit.c) a art.7**, în sensul eliminării sintagmei „specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă”, semnalăm că aceasta nu este în concordanță cu prevederile în textele *de lege lata* ale art.11 lit.g) din actul de bază, respectiv:

„Art.11 Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:

g) *nerespectarea prevederilor art.7 lit.c) referitoare la obligația angajatorului de a asigura condiții pentru ca telesalariatul 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 desfășurare a activității de telemuncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă, la*

introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru, cu amendă de 2.000 lei.”

Având în vedere cele expuse *supra*, soluțiile legislative preconizate la art.II din proiect, aduc atingere și prevederilor **art.1 alin.(5) din Constituție**.

În acest context, amintim ceea ce a statuat Curtea Constituțională la paragraful 35 din considerentele **Deciziei nr.22/2016**, respectiv: *„de principiu, orice act normativ trebuie să îndeplinească anumite condiții calitative, printre acestea numărându-se previzibilitatea, ceea ce presupune că acesta trebuie să fie suficient de clar și precis pentru a putea fi aplicat. (...) de aceea, respectarea prevederilor Legii nr.24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative se constituie într-un veritabil criteriu de constituționalitate prin prisma aplicării art.1 alin.(5) din Constituție (...).”*

6. Referitor la **art.IV alin.(2)**, precizăm că, în forma propusă, norma este lipsită de claritate și predictibilitate, întrucât suportarea cheltuielilor în vederea îndeplinirii obligațiilor legale ar trebui făcută de către angajator, neputând fi o opțiune a acestuia, astfel cum reiese din formularea „Angajatorul poate suporta, în vederea îndeplinirii obligațiilor legale menționate în prezenta ordonanță, cheltuielile pentru..”.

7. Față de aspectele mai sus menționate, apreciem că proiectul de ordonanță de urgență nu poate fi promovat în forma prezentată.

PREȘEDINTE
Florin IORDACHE



București
Nr.259/28/04/2021