

DESPRE PREZENT ȘI VIITOR ÎN LEGĂTURĂ CU CONTRACTELE INDIVIDUALE DE MUNCĂ ȘI ALTE ACTE JURIDICE SPECIFICE DREPTULUI MUNCII

Dan-Rareș Răducanu-Partener senior
Roxana-Elena Daskălu-Colaborator senior
STOICA & Asociații

La data de 14 octombrie 2020, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a pus în dezbatere publică un Proiect de ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea unor acte normative, inclusiv Legea nr. 53/2003 - Codul muncii¹. Printre amendamentele propuse se numără și menționarea expresă a posibilității părților de a opta pentru **încheierea/modificarea în formă electronică a contractului individual de muncă**, în măsura în care este utilizată **semnătura electronică calificată**, însoțită de marcă temporală, emisă de un prestator de servicii de încredere calificat, potrivit Regulamentului UE nr. 910/2014.

În completare, Proiectul de ordonanță își propune să reglementeze posibilitatea părților de a opta pentru **întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă** rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului, **în formă electronică, utilizând semnătură electronică calificată**, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii.

Ar fi, însă, cu adevărat necesare astfel de reglementări exprese? Sau ele nu vin decât să consfințească ceea ce era posibil și până acum, pe cale de interpretare, analizând dispozițiile Codului muncii referitoare la obligativitatea formei scrise pentru validitatea unui contract individual de muncă, a unui act adițional la acesta sau a altor documente emise în cadrul desfășurării relațiilor de muncă? La prima vedere, răspunsul pare a fi afirmativ, cel puțin din perspectiva autorilor proiectului de act normativ supus dezbaterii publice. Astfel, în preambulul acestuia, se specifică în mod expres că necesitatea sa derivă, între altele, din faptul că:

„unele dispoziții referitoare la modalitatea de încheiere, modificare și încetare a contractului individual de muncă prevăd în mod exclusiv semnătura în format letric ceea ce încurajează creșterea birocrăției, precum și utilizarea unor resurse materiale și de timp importante ale angajatorilor, se propune modernizarea relațiilor de muncă prin introducerea semnăturii electronice calificate”

În fapt, credem că această formulare a fost preluată din variantele incipiente ale proiectului, fără a se acorda suficientă atenție textului din preambul. Este posibil să fie așa, întrucât cu excepția acestei mențiuni, nicăieri în altă parte nu se conturează ideea introducerii unei noutăți legislative. Probabil că acest lucru se va lămuri cu prilejul adoptării și publicării formei finale în sensul, sperăm noi, eliminării sau modificării fundamentale a textului menționat.

¹ A se vedea: <http://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/transparenta/proiecte-in-dezbatere/6119-proiect-de-ordonanta-de-urgenta-pentru-modificarea-si-completarea-unor-acte-normative-digitalizare>

Eliminarea din preambulul actului normativ a ideii de noutate a valabilității încheierii sau modificării unor acte juridice specifice relațiilor de muncă sub formă electronică, prin aplicarea semnăturii electronice calificate, este necesară, întrucât este de natură să producă grave confuzii atât la nivelul practicii administrative a inspectoratelor teritoriale de muncă, cât și la nivelul jurisprudenței.

În realitate, orice înscris se consideră că este în formă scrisă, indiferent dacă se află pe suport de hârtie (formă letrică) sau pe vreun alt suport material. Astfel, art. 1241 C. civ. stabilește că **forma scrisă este îndeplinită atunci când înscrisul este sub semnătură privată sau autentic**. Dispozițiile art. 272 C. pr. civ. stabilesc că **înscrisul sub semnătură privată este acela care poartă semnătura părților, indiferent de suportul său material**. Aceste dispoziții legale stabilesc, în esență, că elementul esențial pentru înscrisurile sub semnătură privată nu îl reprezintă imprimarea lor pe hârtie și aplicarea unei semnături olografe, ci îl reprezintă semnătura părților indiferent de suportul material pe care aceasta este aplicată, cu condiția ca aceasta să fie valabilă din punct de vedere legal.

Din această perspectivă, semnalăm faptul că posibilitatea utilizării semnăturii electronice calificate în România, inclusiv în domeniul relațiilor de muncă, nu ar fi reglementată cu titlu de noutate prin ordonanța de urgență propusă. Prin Regulamentul UE nr. 910/2014, **care își produce efectele în mod direct în România, începând cu data de 1 iulie 2016**, legiuitorul european a stabilit la nivel de principiu și general valabil că **o semnătură electronică calificată are efectul juridic echivalent al unei semnături olografe**. Aceasta înseamnă că un înscris în formă electronică semnat cu o semnătură electronică calificată, adică una emisă de un prestator de servicii de încredere calificat, are aceeași valoare juridică ca un înscris sub semnătură privată semnat cu semnătură olografă (adică semnat pe suport de hârtie sau, cu alte cuvinte, în format letric). Dată fiind această echivalență, este limpede că forma scrisă cerută de lege pentru încheierea, modificarea sau încetarea unui contract de muncă ori pentru orice alt act specific relațiilor de muncă, pentru care Codul muncii cere forma scrisă *ad validitatem* sau *ad probationem*, este îndeplinită și în cazul în care actul juridic în cauză este încheiat în formă electronică și este semnat cu o semnătură electronică calificată, astfel cum este aceasta definită de Regulamentul UE nr. 910/2014, urmând a fi păstrat electronic. Atragem atenția asupra faptului că forma imprimată pe hârtie a unui document semnat electronic nu are puterea doveditoare a unui original, ci a unei copii.

Echivalența între semnătura electronică calificată și cea olografă a fost reținută și de Înalta Curte de Casație și Justiție-Secția I civilă prin Decizia nr. 20/7 martie 2019. Mai exact, instanța a reținut echivalența între semnătura electronică calificată și cea olografă pe documentele transmise către o instanță de judecată și de asemenea a recunoscut modalitatea electronică de comunicare a actelor în cadrul procesului civil, atât timp cât acestea poartă o semnătură electronică calificată. Pentru a decide astfel, instanța a reținut că **semnătura electronică calificată** *“conectează identitatea electronică a semnatarului cu documentul digital, neputând fi copiată de pe un document digital pe altul, fapt ce conferă documentului autenticitate”* și *“oferă instanței o garanție a faptului că mesajul sau documentul digital este creat de către persoana care l-a semnat, iar conținutul mesajului sau documentului digital nu a fost modificat de la data emiterii”*.

Dat fiind cadrul legal actual, toate contractele individuale de muncă/acte adiționale la contracte/alte documente specifice relațiilor de muncă încheiate în formă electronică și semnate cu semnătură electronică calificată de către angajator și angajat, după intrarea în vigoare a Regulamentului UE nr. 910/2014, sunt valabile, întrucât respectă forma scrisă prevăzută de Codul muncii.

Prin urmare, reglementarea expresă în Codul muncii a posibilității părților de a încheia/modifica un contract individual de muncă sau alte documente specifice relațiilor de muncă în formă electronică, semnat cu semnătură electronică calificată, are scopul de a lămuri confuziile existente pe piața muncii cu privire la forma scrisă a contractului individual de muncă și de a încuraja părțile să opteze pentru digitalizarea relațiilor de muncă. Pentru atingerea acestor obiective, Proiectul de ordonanță propune să se prevadă expres în Codul muncii că forma scrisă cerută de lege se consideră îndeplinită și *dacă înscrisul este întocmit în formă electronică și este semnat cu semnătură electronică calificată însoțită de marcă temporală emisă de un prestator de servicii autorizat de autoritatea competentă la nivel național*. Apreciem că o astfel de prevedere expresă ar avea rolul de a impulsiona părțile să apeleze la utilizarea semnăturii electronice calificate la întocmirea actelor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă, întrucât înlătură dubiile cu privire la forța probantă a unui înscris în formă electronică, semnat cu semnătură electronică calificată.

Aceasta nu înseamnă, însă, că actele specifice relațiilor de muncă întocmite sub formă electronică și semnate electronic, prin aplicarea unei semnături electronice calificate, în sensul Regulamentului UE nr. 910/2014, nu sunt valabile. În schimb, dacă nu se înlătură justificarea din preambul citată mai sus, există riscul major al apariției unor curente de opinie care să pledeze în favoarea nulității unor astfel de acte juridice, cu consecințe extrem de grave în ceea ce privește stabilitatea pieței muncii, mai ales în condițiile în care pandemia de SARS-COV2 a afectat major relațiile personale directe între angajator și angajați.

În concluzie, date fiind provocările cu care s-a confruntat recent piața muncii, suntem de părere că amendamentele propuse, dacă vor fi interpretate și aplicate ca fiind menite doar să clarifice posibilitatea angajatorilor de digitalizare a relațiilor de muncă, sunt binevenite, întrucât răspund în cel mai înalt grad nevoilor de flexibilizare și eficientizare care ar trebui să caracterizeze în aceste momente piața muncii.

Un articol semnat de Dan-Rareș Răducanu, Senior Partner - rraducanu@stoica-asociatii.ro și Roxana Daskălu, Senior Associate - rdaskalu@stoica-asociatii.ro - [STOICA & Asociații](#)