CZU: 347.135.224:004.056.55:349(478)(094.4)
https://doi.org/10.59295/daj2022.04

MODUL DE UTILIZARE A SEMNĂTURII ELECTRONICE LA PERFECTAREA DOCUMENTELOR DE MUNCĂ

HOW TO USE THE ELECTRONIC SIGNATURE WHEN COMPLETING WORK DOCUMENTS

Mihailov Tatiana, Doctor în drept, lector universitar, Departamentul Drept Privat, Facultatea de Drept, Universitatea de Stat din Moldova, ORCID 0000-0003-4527-3144

Abstract: The current labor legislation gives a decisive role to the age criterion and conditions the appearance or termination of an employment relationship based on it. And if, in this particular case, the legality of establishing a minimum age for obtaining labour capacity is not in doubt, then establishing at the legislative level an age limit which, once reached, entails to the termination of contractual employment relationship, is to be analyzed in terms of legality and compliance with the non-discrimination principle within the employment relationships.

Keywords: *contractual termination, dismissal, retirement age, non-discrimination within the employment relationships.*

Chiar dacă la momentul actual, pandemia - care a generat trecerea masivă a raporturilor de muncă în regim de muncă la distanță, este în declin, totuși părțile contractuale pledează în continuare pentru păstrarea în mod integral sau parțial, a muncii la distanță, în domeniile în care aceasta este posibilă, datorită avantajelor, de ordin economic și social, pe care acest tip de muncă le poartă atât pentru angajatori, cât și pentru salariați. În acest context, este salutabilă introducerea noilor reglementări în Codul Muncii al Republicii Moldova în vederea acordării posibilității subiecților raportului juridic de muncă de a semna anumite acte din domeniul administrării resurselor umane cu utilizarea semnăturii electronice sau prin schimbul de documente electronice. Totodată, la momentul actual, Codul Muncii nu are reglementări concrete privind mecanismul de implimentare a semnăturii electronice în mod practic, ceea ce generează apariția unui șir de probleme.

În conformitate cu art.56 alin.(3) din Codul Muncii „contractul individual de muncă se semnează de către părți:

a) fie cu semnătură olografă – în două exemplare, dintre care un exemplar se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator;

b) fie cu semnătură electronică avansată calificată – în cazul în care părţile contractului individual de muncă au convenit încheierea acestuia prin schimb de documente electronice" [1].

Analiza acestei norme legale ne permite a elucida câteva aspecte importante ce urmează a fi respectate, astfel încât semnarea electronică a contractului individual de muncă să producă efecte juridice. În primul rând, la încheierea contractului individual de muncă poate fi utilizată doar semnătura electronică avansat calificată, și nu un alt tip de semnătură elctronică. În acest sens, potrivit art.4 alin. (4) din Legea privind semnătura electronică și documentul electronic „semnătura electronică avansată calificată este o semnătură electronică care îndeplinește toate cerinţele semnăturii electronice avansate necalificate (face trimitere exclusiv la semnatar, permite identificarea semnatarului, este semnată prin mijloace controlate exclusiv de semnatar și este legată de datele la care se raportează, astfel încât orice modificare ulterioară a acestor date poate fi modificată) şi, suplimentar: se bazează pe un certificat calificat al cheii publice emis de un prestator de servicii de certificare acreditat în domeniul aplicării semnăturii electronice avansate calificate; este creată prin intermediul dispozitivului securizat de creare a semnăturii electronice, indiferent de amplasarea fizică a acestuia, şi se verifică securizat cu ajutorul dispozitivului de verificare a semnăturii electronice şi/sau al produsului asociat semnăturii electronice, care dispun de confirmarea corespunderii cu cerinţele prevăzute de lege" [2].

La 10 decembrie 2022 Legea privind semnătura electronică și documentul electronic a fost abrogată prin intrarea în vigoare a Legii privind identificarea electronică și serviciile de încredere. În această lege nouă nu mai întâlnim un astfel de tip de semnătură electronică cum este semnătura electronică avansat calificată, ci întâlnim două tipuri distincte de semnături electronice cum sunt semnătura electronică avansată pe de o parte, și semnătura electronică calificată pe de altă parte.

În conformitate cu art.23 din Legea privind identificarea electronică și serviciile de încredere „semnăturile electronice avansate și sigiliile electronice avansate întrunesc cumulativ următoarele cerințe: fac trimitere exclusiv la titular; permit identificarea titularului; sunt create utilizând date de creare a semnăturilor electronice sau utilizând date de creare a sigiliilor electronice, pe care semnatarul sau, respectiv, creatorul sigiliului electronic le poate utiliza cu un nivel sporit de încredere, exclusiv sub controlul acestuia; sunt legate de datele la care se raportează, astfel încât orice modificare ulterioară a acestor date poate fi detectată" [3].

Analiza conținutului articolului redat anterior comparativ cu dispozițiile art.4 alin.(3) din Legea privind semnătura electronică și documentul electronic

ne permite a concluziona faptul că, la momentul actual, legiuitorul a substituit semnătura electronică avansat necalificată cu semnatură electronică avansată, diferența fiind doar în denumire, în esența ambele tipuri de semnături producând aceleași efecte juridice.

Potrivit art.24 din Legea privind identificarea electronică și serviciile de încredere „semnăturile electronice calificate și sigiliile electronice calificate întrunesc toate cerințele semnăturilor electronice sau, respectiv, a sigiliilor electronice avansate, precum și, suplimentar: se bazează pe un certificat calificat al cheii publice emis de un prestator de servicii de încredere calificat; se creează prin intermediul dispozitivului de creare a semnăturilor electronice sau a sigiliilor electronice și se verifică cu ajutorul dispozitivului de verificare a semnăturilor electronice sau a sigiliilor electronice și/sau al produsului, care dispun de confirmarea corespunderii cu cerințele prevăzute de lege" [3].

Deci, la momentul actual, urmare a modificărilor legislative introduse, și în vederea evitării confuziilor, urmează a fi modificate și prevederile din Codul Muncii, în vederea substituirii sintagmei de semnatură electronică avansat calificată cu sintagma semnatura electronică calificată, drept tip de semnătura necesară în vederea încheierii contractului individual de muncă.

O altă condiție necesară a fi respectată pentru ca părțile să poată semna electronic un contract individual de muncă este cea cu privire la existența prealabilă a acordului de voință a viitorului salariat în acest sens. Angajatorul în acest caz, pentru a avea un mijloc de probă, solicită de la salariat un acord semnat olograf în vederea utilizării semnăturii electronice la încheierea contractului individual de muncă.

De asemenea, semnarea electronică a unui contract individual de muncă este posibilă doar în cazul în care viitorul salariat dispune de această semnătură electronică calificată. Totodată, în cazul în care angajatorul insistă asupra utilizării semnăturii electronice calificate atât la încheierea contractului individual de muncă, cât și ulterior, în cadrul derulării raportului de muncă, iar salariatul nu dispune de acestă semnătură electronică calificată, apare întrebare cine va suporta cheltuielile de obținere a acestei semnături pentru salariat și dacă există posibilitatea legală de al atrage la aceste cheltuieli pe angajator. Codul Muncii al Republicii Moldova nu oferă un răspuns univoc în acest sens, așa că părțile contractuale pot conveni între ele cine va suporta aceste cheltuieli.

Ca urmare a celor menționate, considerăm necesară introducerea la nivel legislativ a obligației angajatorului de a suporta cheltuielile necesare obținerii pentru salariații săi a semnăturilor electronice calificate. În cazul când salariatul refuză utilizarea semnăturii electronice în cadrul raportului de muncă angajatorul nu îl poate obliga în acest sens.

Analiza prevederilor art. 48, art. 56, art. 68, art. $292^{3,}$ art. 292^{5} din Codul Muncii al Republicii Moldova ne permite a menționa faptul că la momentul actual legislația națională a muncii prevede expres doar posibilitatea încheierii, modificarii și încetării contractului individual de muncă tipic și a celui privind munca la distanță cu utilizarea semnăturii electronice calificate, nu și suspendării acestuia. Așadar, logica juridică a legiuitorului în acest sens nu este clară, deoarece poate duce la intrepretări contrare, cum ar fi spre exemplu: suspendarea poate fi făcută doar cu utilizarea exclusivă a semnăturii olografe sau pentru suspendare e suficientă semnătura electronică avansată și nu necesită semnătură calificată. Atâta timp, cât nu o să avem o reglementare univocă în acest caz, nici practica nu va fi uniformă.

În acest sens, cu titlu de comparație, putem analiza art.16 alin.(1^{2}) din Codul Muncii al României, care prevede că „părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea, sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnatura electronică calificată" [4]. Considerăm necesară introducerea unei astfel de norme juridice în Titlul III din Codul Muncii al Republicii Moldova deoarece, în primul rând, ar permite utilizarea semnăturii electronice la toate etapele de derulare a unui raport juridic de muncă (încheiere, modificare, suspendare, încetare), în al doilea rând, fiind o normă generală ar putea fi transpusă spre aplicare și în cazul raporturilor juridice de muncă atipice, și într-un final considerăm necesară oferirea posibilității subiecților raportului juridic de muncă de a alege tipul de semnătură electronică aplicat, fie semnătura avansată, fie cea calificată. Totodată, trebuie să ținem cont și de faptul că la încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă, părțile contractante trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică.

Codul muncii al Republicii Moldova a fost completat de asemenea cu prevederi legislative care acordă dreptul angajatorului de aduce la cunoștință salariatului deciziile sale fie personal sub semnătură, fie printr-o altă modalitate care permite confirmare recepționării/înștiințării.

Astfel, în conformitate cu prevederile art.1 din Codul Muncii „se consideră că recepționarea/înștiințarea este confirmată după îndeplinirea cel puțin a uneia dintre următoarele condiții, oricare dintre acestea fiind îndeplinită mai întâi:

a) notificarea este predată destinatarului;
b) notificarea este predată la adresa poștală indicată de destinatar în acest scop ori, în lipsa acesteia, la sediul destinatarului persoană juridică sau la domiciliul destinatarului persoană fizică;
c) notificarea este transmisă prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicare individuală, când poate fi accesată de către destinatar, inclusiv

potrivit regulilor de expediere și recepționare a documentului electronic prevăzute de legislație;

d) notificarea este pusă în orice alt fel la dispoziția destinatarului într-un loc și într-un mod care fac posibil, în mod rezonabil, accesul destinatarului fără întârziere" [1].

La fel, legislația muncii nu prevede expres nici posibilitatea utilizării semnăturii electronice pe alte tipuri de acte din domeniul administrării resurselor umane, cum ar fi spre exemplu: regulamentul intern al unității, fișa de instruire în domeniul securității și sănătății la locul de muncă, acordul salariatului cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal, etc. În acest sens, conducându-ne după principiul ceea ce nu este expres interzis este permis, considerăm posibilă semnarea acestor documente cu utilizarea semnăturii electronice, alegerea tipului concret de semnătura electronică ce urmează a fi aplicat fiind lasat la discreția părților contractuale.

Totodată, pentru a creea o practica uniformă de utilizare a semnăturilor electronice în cadrul derulării raporturilor juridice de muncă, considerăm necesară aprobarea fie la nivel centralizat în Codul Muncii, fie la nivel local, în regulamentele interne ale unității, a procedurii concrete de utilizare a acestor tipuri de semnături electronice.

Apariția la nivel legislativ a posibilității legale de utilizare a semnăturii electronice calificate în vederea încheierii și modificării contractului individual de muncă este un pas important, dar insuficient pentru digitalizarea acestui sector. Fără a aveo o reglementare detaliată și fără univoc, a modului de utilizare a semnăturilor electronice în cadrul raporturilor de muncă, riscăm să creăm mai multe provocări decât beneficii atât pentru anagajatori, cât și pntru salariați.

***Referințe bibliografice*:**

1. Codul Muncii al Republicii Moldova, nr.154 din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159-162.
2. Legea privind semnătura electronică și documentul electronic, nr.91 din 27.06.2014. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr.174-177.
3. Legea privind identificare electronică și serviciile de încredere, nr.124 din 19.05.2022. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2022, nr.170-176.
4. Codul Muncii al României, nr.53 din 24.01. 2003. În: Monitorul Oficial al României, 2011, nr.345