**Semnarea electronică a documentelor de muncă, sfârșitul unei ere. În ce condiții se aplică?**

*Material de opinie de Maria Butcu, Director* Soluții de Servicii Externalizate, *Deloitte România, și Gabriela Ilie,* Managing Associate*, Reff & Asociații | Deloitte Legal*

Departamentele de resurse umane și-au început tranziția către era digitală în urmă cu mai mulți ani. Multe companii sunt dotate cu sisteme adecvate atât pentru o mai bună organizare a proceselor de recrutare pe o piață a muncii din ce în ce mai complexă, cât și pentru coordonarea cât mai eficientă a echipelor. Totodată, s-au schimbat și preferințele angajaților, având în vedere dezvoltarea exponențială a muncii la distanță, cel puțin în sectorul serviciilor. Noua tendință, activată ori, după caz, accentuată de pandemia de COVID-19, a arătat că salariații își doresc să lucreze de la distanță cel puțin o parte din programul obișnuit de muncă, dacă nu permanent.

Prin urmare, companiile au trebuit să-și modifice deja organizarea resurselor umane și au permis dezvoltarea de instrumente capabile să răspundă noilor cerințe.

Nu mai lipseau decât reglementările exprese care să încurajeze „oficial” angajatorii să utilizeze semnătura electronică, împlinind astfel un proces de digitalizare într-un domeniu în care premisele induceau imposibilitatea renunțării la suportul pe hârtie (cum se putea închipui, cu adevărat, o realitate în care nu scoți fizic contractul din dosar?). Și acest aspect a fost rezolvat, odată cu adoptarea Ordonanței de Urgență nr. 36/2021 privind, între altele, utilizarea semnăturii electronice în relațiile de muncă. S-a răspuns, astfel, necesității stringente a angajatorilor de a avea reglementată expres posibilitatea de a semna electronic atât contractele individuale de muncă, cât și celelalte documente emise în baza raportului de muncă.

Această reglementare este bine-venită, în primul rând, pentru a elimina orice interpretare pe care o puteau avea autoritățile în caz de control, referitoare la posibilitatea utilizării semnăturii electronice calificate (pentru a semna, spre exemplu, contracte individuale de muncă), însă și pentru a oferi siguranță angajatorilor care decid să aplice noile prevederi legale cu privire la valabilitatea documentelor emise/încheiate. Astfel, pare că vine, în sfârșit, timpul să ne luăm la revedere de la documentele pe suport de hârtie.

**Resursele umane, un sector aflat în plină transformare tehnologică**

Cum menționam deja, cele mai multe companii sunt echipate cu sisteme HRMS (*human resources management system* - sistem de management al resurselor umane) pentru toate aspectele legate de salarizare, gestionare administrativă, a timpului de lucru și a activităților recurente ce țin de personal. Astfel de instrumente sunt tot mai des utilizate și în urmărirea indicatorilor de performanță, iar companiile se îndepărtează treptat de formatul pe hârtie, care a constituit regula pentru toate documentele aferente relației de muncă, în ciuda implementării proceselor de resurse umane complet digitalizate.

Asistăm, așadar, la finalizarea procesului de dematerializare început încă dinainte de instituirea stării de urgență, care duce la simplificarea semnificativă a activității departamentelor de resurse umane și a recrutorilor și oferă și securitate, și confidențialitate.

**Ce documente se pot semna electronic?**

În acest moment, întrebarea concretă este dacă, potrivit prevederilor legale, contractul individual de muncă se poate semna electronic. Răspunsul este **da**, dar trebuie utilizată „semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului”, conform Regulamentului UE nr. 910/20143 (Regulamentul eIDAS).

O altă întrebare este dacă se pot semna și alte documente la distanță. Și în acest caz, răspunsul este afirmativ, semnătura electronică putând fi folosită în domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă. Așadar, angajatorii și angajații pot opta să utilizeze tipurile de semnătură electronică în condițiile menționate pentru întocmirea înscrisurilor din domeniul relațiilor de muncă, respectiv la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau în legătură cu încetarea contractului individual de muncă.

Mai mult, documentele semnate electronic în domeniul relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă vor putea fi utilizate de către angajatori și în raporturile cu instituțiile publice.

Este, totuși, de subliniat faptul că părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv olografă sau electronică. Pe de altă parte, angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării sau salariatul să utilizeze semnătura electronică. În acest caz, documentele vor fi în continuare încheiate pe suport de hârtie.

Dincolo de aspectele tehnice pe care le implică semnarea documentelor la distanță, este de menționat faptul că noua reglementare va permite pregătirea sosirii angajatului în companie și îi va ușura acestuia integrarea, prin faptul că nu va mai pierde primele zile la noul loc de muncă în jurul managementului administrativ, completând și semnând documente, ci va avea mai mult timp pentru a se familiariza cu compania și cu misiunile care i-au fost atribuite, așa cum este și firesc.

În plus, posibilitatea semnării electronice a documentelor reprezintă o soluție valoroasă în special pentru angajații care lucrează de la domiciliu/în regim de telemuncă sau pentru companiile cu birouri în mai multe spații geografice.

**Automatizarea proceselor de resurse umane**

Implementarea semnăturii electronice în relațiile de muncă trebuie să aibă în vedere și o eventuală regândire a întregului flux de inițiere, validare și semnare, respectiv o transpunere în mediul electronic a procesului care acum se derulează pe suport de hârtie, pentru a respecta, în continuare, regulile stabilite în cadrul companiilor privind încheierea documentelor aferente relațiilor de muncă. O abordare unitară poate aduce reale beneficii pentru angajatori, respectiv asistență multidisciplinară: tehnică și juridică.

Semnătura electronică poate fi integrată cu ușurință în [platformele existente](https://www2.deloitte.com/ro/ro/pages/tax/articles/people-port.html?nc=1) în fiecare companie, permițând astfel gestionarea tuturor proceselor de resurse umane dintr-o singură aplicație software și automatizarea integrală sau doar parțială a sarcinilor în funcție de necesități/propriile preferințe ale angajatorilor: flux de validare a documentelor, memento-uri automatizate pentru semnături electronice, urmărirea instruirii angajaților, colectarea adeverințelor sau a concediilor medicale etc.

Prin urmare, semnarea electronică a contractului de muncă și a altor documente ce țin de resurse umane este menită să permită nu numai digitalizarea tuturor proceselor de resurse umane, ci și simplificarea considerabilă și gestionarea resurselor umane, asigurând, în același timp, procese contractuale sigure pentru angajatori, angajați, dar și pentru autorități.