

Articol de fond: „Sunteți pregătiți pentru GDPR?” – o întrebare mai mult decât incomodă

de Vlad Irimia., Senior Associate Voicu & Filipescu

Cu toate că data de 25 mai 2018 – data aplicării efective a Regulamentului nr. 679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei nr. 95/46/CE (denumit în cele ce urmează „Regulamentul” sau „GDPR”) – se apropie cu pași foarte repezi, întrebarea „Sunteți pregătiți pentru GDPR?” încă ridică semne de confuzie, în anumite circumstanțe, în legătură cu noua reglementare privind protecția datelor cu caracter personal adusă de GDPR și aplicabilitatea acesteia.

Modificări legislative publicate în luna aprilie 2018

Practica Voicu & Filipescu acoperă toate domeniile de expertiză relevante pentru compania dumneavoastră. În această ediție vă sunt prezentate câteva modificări legislative recente în următoarele domenii:

- Societăți comerciale
- Protecția datelor cu caracter personal
- Litigii și arbitraje
- Dreptul muncii
- Energie

+ VF News

Articolul „Declarația unică 212 - utilă sau prea complicată?” de Alex Tabacu, Partener VF Tax, publicat pe CEE Legal Matters. Dați [click aici](#) pentru a citi articolul.

Voicu & Filipescu devine sponsor oficial al programului de manifestări științifice de prestigiu dezvoltat de Facultatea de Drept din cadrul Universității București în anul 2018.

Chambers and Partners Europe recomandă Voicu & Filipescu pentru activitatea avocaților săi în 2 arii de practică: fuziuni și achiziții, și societăți comerciale.

IFLR 1000 recomandă Voicu & Filipescu pentru activitatea avocaților săi în 2 arii de practică: fuziuni și achiziții, și financiar –bancar.

Legal500 EMEA ediția 2018 recomandă Voicu & Filipescu pentru activitatea avocaților săi în 7 arii de practică: drept comercial, societăți comerciale și fuziuni și achiziții, dreptul muncii, energie și resurse naturale, PPP și achiziții publice, imobiliare și construcții, restructurare și insolvență. Mugur Filipescu, Marta Popa, Roxana Negutu, Raluca Mihai și Mariana Popa sunt de asemenea recomandați de ghidul de prestigiu pentru activitatea lor.

articol de fond

„Sunteți pregătiți pentru GDPR?” – o întrebare mai mult decât incomodă

Cu toate că data de 25 mai 2018 – data aplicării efective a Regulamentului nr. 679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei nr. 95/46/CE (denumit în cele ce urmează „Regulamentul” sau „GDPR”) – se apropie cu pași foarte repezi, întrebarea „Sunteți pregătiți pentru GDPR?” încă ridică semne de confuzie, în anumite circumstanțe, în legătură cu noua reglementare privind protecția datelor cu caracter personal adusă de GDPR și aplicabilitatea acesteia.

Diversele materiale apărute în mod public cu referire la GDPR și multiplele evenimente desfășurate cu precădere la sfârșitul anului 2017 și începutul anului 2018, pe tema protecției datelor cu caracter personal, au avut rolul de a informa, într-o manieră cât mai detaliată și variată, asupra implicațiilor Regulamentului și a necesității de conformare cu dispozițiile sale.

Grad de conștientizare

Din păcate însă, în ciuda tuturor informațiilor accesibile, se pare că reglementarea GDPR este încă necunoscută (sau mult prea puțin cunoscută) unui număr destul de mare de persoane care activează în diverse domenii de activitate, una din foarte desele explicații fiind ipoteza că GDPR nu este aplicabil întrucât nu se prelucrează date cu caracter personal.

Oarecum lesne de înțeles în cazul persoanelor fizice (prelucrările datelor cu caracter personal efectuate de acestea în cadrul unei activități exclusiv personale sau domestice fiind și excluse din domeniul de aplicare al GDPR), în cazul persoanelor juridice sunt destul de greu de imaginat situații de neaplicare a Regulamentului, în general, mai ales dacă avem în vedere situația clasică a unei entități organizate și care funcționează conform legilor unui stat membru al Uniunii Europene și care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului stat și/sau la nivelul Uniunii Europene.

Posibile chestiuni de clarificat

În acest context, chiar și în cazul unor entități care activează în cadrul unor domenii/ industrii în care interacțiunea cu persoanele fizice este limitată, cel puțin răspunsurile la următoarele întrebări s-ar putea dovedi extrem de utile pentru a confirma aplicarea GDPR:

(a) **Există angajați în cadrul companiei?**

Aplicarea GDPR se impune inclusiv în domeniul relațiilor de muncă, dat fiind informațiile cu caracter personal pe care un angajator le deține în legătură cu angajații acestuia.

(b) **Există relații stabilite cu alte persoane fizice sau juridice?**

Date cu caracter personal pot fi prelucrate și în baza sau în legătură cu relațiile stabilite de o entitate cu diverșii parteneri/ furnizori, cu atât mai mult cu cât respectivele servicii puse la dispoziție implică în mod

direct un schimb de date cu caracter personal (spre exemplu: în cazul relației cu furnizorii de servicii de salarizare sau de sănătate și securitate în muncă).

(c) **Este posibil ca activitatea efectivă să excludă orice fel de prelucrare de date cu caracter personal?**

GDPR nu se aplică doar entităților care se adresează în mod direct persoanelor fizice sau care au legătură cu persoanele fizice (cum ar fi: comerț, recrutare, curierat, servicii medicale etc.), ci tuturor persoanelor care, în cursul activității, prelucrează date cu caracter personal.

Impactul reglementării GDPR poate fi apreciat în funcție de circumstanțele concrete (inclusiv în ceea ce privește nivelul/ volumul datelor prelucrate și/sau modalitatea de prelucrare).

Realizarea unei evaluări

În perspectiva aplicării GDPR, se impune, așadar, realizarea unei evaluări generale ale tuturor operațiunilor de prelucrare ale datelor cu caracter personal efectuate la nivelul unei persoane pentru a avea o imagine cât mai detaliată asupra proceselor desfășurate la nivel intern și/sau cu partenerii externi în privința respectivelor date.

În baza unei astfel de evaluări preliminare, se pot implementa pașii necesari pentru a asigura conformarea cu dispozițiile Regulamentului.

Având însă în vedere cerințele specifice impuse de noua reglementare, se impune subliniat că evaluarea impactului GDPR nu ar trebui să excludă operațiunile de prelucrare desfășurate în prezent și care au făcut obiectul unor notificări către vreo autoritate de reglementare¹ sau unor evaluări anterioare din această perspectivă.

Cerințe specifice

În funcție de constatările efective ale evaluării operațiunilor de prelucrare a datelor cu caracter personal, se pot determina măsurile concrete care se impun pentru a adresa în mod corespunzător prevederile Regulamentului (ceea ce implică, pentru început, necesitatea conștientizării importanței datelor cu caracter personal), cum ar fi:

- (a) asigurarea temeiurilor legale pentru efectuarea prelucrărilor de date cu caracter personal, în special având în vedere cerințele specifice (mai restrictive) privind obținerea consimțământului din partea persoanelor vizate² – în acest sens, se poate impune adoptarea unor temeuri diferite de prelucrare care pot răspunde mult mai bine cerințelor noi de reglementare;
- (b) respectarea principiilor prelucrării, inclusiv în ceea ce privește limitările legate de scopul prelucrării sau reducerea la minimum a datelor prelucrate – unul dintre efectele benefice fiind acela al eliminării datelor care nu sunt necesare;

¹ În România, autoritatea competentă este Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal (ANSPDCP).

² Cu o particularitate în ceea ce privește relația cu angajații, astfel cum am detaliat și într-unul din materialele noastre anterioare disponibil la următorul link: http://vf.ro/newsletter/2018/march/pdf_romana/VF-newsletter_RO.pdf.

- (c) îndeplinirea condițiilor privind prelucrările categoriilor speciale de date;
- (d) asigurarea respectării drepturilor stabilite de GDPR în favoarea persoanelor vizate (în mod special a dreptului de acces, a dreptului de a fi uitat și a dreptului la portabilitatea datelor, care pot pune serioase probleme din perspectivă administrativă/ operațională);
- (e) asigurarea unor măsuri tehnice adecvate care să poată răspunde cerințelor de protecție a datelor atât din momentul stabilirii mijloacelor de prelucrare cât și în momentul prelucrării (denumite *data protection by design și by default*) – cu efecte inclusiv în ceea ce privește responsabilizarea persoanelor implicate în operațiunile de prelucrare;
- (f) evaluarea potențialelor relații operator de date – persoană împuternicită;
- (g) menținerea unor evidențe ale prelucrărilor de date;
- (h) implementarea unor măsuri interne care să adreseze obligația de notificare a unor eventuale breșe de securitate în legătură cu datele prelucrate;
- (i) acolo unde se impune, realizarea unei evaluări de impact³ (denumită *Data Protection Impact Assessment*); și
- (j) evaluarea necesității de a desemna un ofițer de protecție a datelor (denumit *Data Protection Officer*).

Concluzii

Deși, aparent, atât procesul de conștientizare al implicațiilor GDPR cât și implementarea măsurilor aferente care pot asigura conformarea cu cerințele Regulamentului pot fi considerate dificil de realizat până la data de 25 mai 2018, trebuie totuși luat în considerare că această dată reprezintă doar momentul inițial de la care regulile impuse de GDPR se vor aplica.

Respectarea Regulamentului va fi un proces continuu, ce va trebui să facă obiectul unor evaluări permanente care să asigure deplina conformare cu principiile privind protecția datelor cu caracter personal stabilite în cadrul acestuia.

Concluzionând, întrebarea „Sunteți pregătiți pentru GDPR?” va continua să fie prezentă în spațiul public chiar și ulterior datei de 25 mai 2018. Din fericire, cu beneficiile inerente aduse deopotrivă persoanelor care prelucrează date cu caracter personal, cât și persoanelor ale căror date sunt prelucrate.

³ Mai multe detalii cu privire la DPIA se pot găsi într-unul din materialele noastre anterioare disponibil la următorul link: http://vf.ro/newsletter/2018/february/pdf_romana/Versiune%20full-newsletter_RO.pdf.

societăți comerciale - modificări legislative publicate în aprilie 2018

Proiect de investiții – Consiliul Concurenței

Hotărârea Guvernului României nr. 174/2018 privind aprobarea Notei de fundamentare a caracteristicilor principale și a indicatorilor tehnico-economici aferenți proiectului de investiții „Optimizarea interacțiunii cu mediul de afaceri și implementarea unor mecanisme avansate de analiză și schimb de date prin implementarea unui sistem informatic de e-guvernare și analiză de tip Big Data în cadrul Consiliului Concurenței”

Prin aceeași Hotărâre se stabilește că răspunzător de modul de implementare a proiectului este Consiliul Concurenței.

- Obiectivul proiectului îl reprezintă integrarea și valorificarea operațională și analitică a volumelor mari de date în vederea susținerii activităților de investigații, dezvoltarea funcției de prevenție, detectare și luare de măsuri specifice activității Consiliului Concurenței prin implementarea unui sistem informatic bazat pe o platformă de tip Big Data. Durata de realizare a întregului proiect de investiții este de 30 de luni.
- Dezvoltarea și implementarea unui sistem de tip Big Data vor avea ca principale beneficii consolidarea procesului de analiză și decizie la nivelul instituției, precum și realizarea de economii semnificative de timp și costuri datorită eliminării analizei și raportării manuale și/sau duble în ceea ce privește datele colectate.

Hotărârea a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 320 din 11 aprilie 2018 și a intrat în vigoare la aceeași dată.

protecția datelor cu caracter personal - modificări legislative

publicate în aprilie 2018

Grupul de Lucru pentru protecția persoanelor în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal a emis un Document de lucru cu privire la interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 30 din Regulament 2016/679

Martți, 10 aprilie 2018, Grupul de Lucru pentru protecția persoanelor în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, instituit prin Directiva 95/46/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 25 octombrie 1995, a emis un Document de lucru cu privire la interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 30 din Regulament 2016/679 (GDPR) care instituie în sarcina operatorilor și persoanelor împuternicite obligația de a păstra o evidență a activităților de prelucrare, potrivit site-ului Comisiei Europene. Acest document stabilește poziția Grupului de Lucru Art. 29 cu privire la derogările de la această obligație:

http://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=624045

Potrivit art. 30 alin. 5 din Regulament, „Obligațiile menționate la alineatele 1 și 2 nu se aplică unei întreprinderi sau organizații cu mai puțin de 250 de angajați, cu excepția cazului în care prelucrarea pe care o efectuează este susceptibilă să genereze un risc pentru drepturile și libertățile persoanelor vizate, prelucrarea nu este ocazională sau prelucrarea include categorii speciale de date, astfel cum se prevede la articolul 9 alineatul (1), sau date cu caracter personal referitoare la condamnări penale și infracțiuni, astfel cum se menționează la articolul 10”.

Grupul de Lucru pentru protecția persoanelor în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal a adoptat o variantă revizuită a Orientărilor privind consimțământul în temeiul Regulamentului 2016/679

Martți, 10 aprilie 2018, Grupul de Lucru pentru protecția persoanelor în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, instituit prin Directiva 95/46/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 25 octombrie 1995, a adoptat o variantă revizuită a Orientărilor privind consimțământul în temeiul Regulamentului 2016/679 (GDPR), adoptate la data de 28 noiembrie 2017, potrivit site-ului Comisiei Europene.

http://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=623051

Grupul de Lucru pentru protecția persoanelor în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal a adoptat o variantă revizuită a Orientărilor privind transparența în temeiul Regulamentului 2016/679

Miercuri, 11 aprilie 2018, Grupul de Lucru pentru protecția persoanelor în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, instituit prin Directiva 95/46/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 25 octombrie 1995, a

adoptat o variantă revizuită a Orientărilor privind transparența în temeiul Regulamentului 2016/679 (GDPR), potrivit site-ului Comisiei Europene:

http://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=622227

Grupul de Lucru pentru protecția persoanelor în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal a adoptat o Recomandare privind formularul standard de solicitare a aprobării regulilor corporatiste obligatorii de procesare pentru transferul de date cu caracter personal, potrivit site-ului Comisiei Europene.

Miercuri, 11 aprilie 2018, Grupul de Lucru pentru protecția persoanelor în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, instituit prin Directiva 95/46/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 25 octombrie 1995, a adoptat o Recomandare privind formularul standard de solicitare a aprobării regulilor corporatiste obligatorii de procesare pentru transferul de date cu caracter personal, potrivit site-ului Comisiei Europene:

[Formularul standard pentru aprobarea regulilor corporatiste obligatorii pentru transferul de date cu caracter personal](#)

Potrivit art. 4 pct. 20 din GDPR „*reguli corporatiste obligatorii*” înseamnă politicile în materie de protecție a datelor cu caracter personal care trebuie respectate de un operator sau de o persoană împuternicită de operator stabilită pe teritoriul unui stat membru, în ceea ce privește transferurile sau seturile de transferuri de date cu caracter personal către un operator sau o persoană împuternicită de operator în una sau mai multe țări terțe în cadrul unui grup de întreprinderi sau al unui grup de întreprinderi implicate într-o activitate economică comună.

Grupul de Lucru pentru protecția persoanelor în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal a emis un Document privind criptarea datelor cu caracter personal

Vineri, 13 aprilie 2018, Grupul de Lucru pentru protecția persoanelor în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, instituit prin Directiva 95/46/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 25 octombrie 1995, a adoptat un Document privind criptarea datelor cu caracter personal:

http://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=622229

litigii și arbitraje- modificări legislative publicate în aprilie 2018

Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 5/2018 privind examinarea sesizării formulate de Curtea de Apel Bacău - Secția penală și pentru cauze cu minori și de familie în Dosarul nr. 8.618/279/2016, prin care se solicită pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 355 din 24 aprilie 2018, aplicabilă începând cu aceeași dată. Prin Decizia 5/28.02.2018, ICCJ a admis sesizarea prin care s-a solicitat pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea de principiu a următoarei probleme de drept: *"Ce se înțelege prin termenul de rănire prevăzut de art. 75 lit. b) teza a II-a din O.U.G. nr. 195/2002 privind circulația pe drumurile publice, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 338 alin. (1) din Codul penal privind infracțiunea de părăsire a locului accidentului?"*. Astfel, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 338 alin. (1) din Codul penal privind infracțiunea de părăsire a locului accidentului, ICCJ a stabilit că termenul de *rănire* prevăzut de art. 75 lit. b) teza a II-a din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 195/2002 privind circulația pe drumurile publice, republicată, se interpretează în sensul de *"leziuni traumatice sau afectarea sănătății unei persoane, a căror gravitate este evaluată prin zile de îngrijiri medicale (cel puțin o zi) ori printr-una din urmările prevăzute de art. 194 alin. (1) lit. a), c), d) și e) din Codul penal"*.

Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 16/2018 privind examinarea sesizării formulate de Curtea de Apel Brașov - Secția contencios administrativ și fiscal în Dosarul nr. 4.833/62/2016, privind pronunțarea unei hotărâri prealabile, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 319 din 11 aprilie 2018, aplicabilă începând cu aceeași dată. ICCJ a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Brașov - Secția contencios administrativ și fiscal și, în consecință, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 15 alin. (1) și (2) din Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, cu modificările ulterioare, coroborate cu prevederile art. 7 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.850/2006, cu modificările ulterioare, a stabilit că:

(i) perioada de maximum 3 luni, pentru care Fondul de garantare poate prelua și plăti creanțele salariale ale angajatorului în insolvență, se situează în intervalul de referință de 3 luni imediat anterioare deschiderii procedurii de insolvență - 3 luni imediat ulterioare deschiderii procedurii de insolvență și (ii) perioada de 3 luni, pentru care Fondul de garantare poate prelua și plăti creanțele salariale ale angajatorului în insolvență, se raportează exclusiv la data deschiderii procedurii insolvenței.

Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 3/2018 privind examinarea sesizării formulate de Curtea de Apel Constanța - Secția penală și pentru cauze penale cu minori și de familie în Dosarul nr. 17.774/212/2013/a2, prin care se solicită Înaltei Curți de Casație și Justiție dezlegarea unei chestiuni de drept, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 327 din 13 aprilie 2018, aplicabilă începând cu aceeași dată. ÎCCJ a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Constanța - Secția penală și pentru cauze penale cu minori și de familie în Dosarul nr.

17.774/212/2013/a2, prin care a fost solicitată pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept: *"Dacă în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 19 din Legea nr. 682/2002 privind protecția martorilor, în condițiile în care inculpatul a facilitat identificarea și tragerea la răspundere penală a persoanei denunțate într-o altă cauză penală și a beneficiat de reducerea la jumătate a limitelor de pedeapsă, efectele dispoziției penale menționate se aplică tuturor cauzelor penale aflate pe rolul instanțelor de judecată, fără nicio limitare"* și a stabilit faptul că efectele cauzei legale de reducere a pedepsei prevăzute de art. 19 din Legea nr. 682/2002 privind protecția martorilor se produc exclusiv în cauza penală determinată, având ca obiect una sau mai multe infracțiuni comise de persoana care, înaintea sau pe parcursul urmăririi penale ori al judecării acelei cauze, a denunțat și facilitat tragerea la răspundere penală a participanților la săvârșirea unor infracțiuni grave. În acest sens, autorul denunțului nu poate beneficia de reducerea la jumătate a limitelor speciale de pedeapsă în cauze penale distincte, chiar dacă au ca obiect infracțiuni concurente comise de acesta.

dreptul muncii - modificări legislative publicate în aprilie 2018

Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 296 din 02 aprilie 2018, intrând în vigoare începând cu data de 05 aprilie 2018.

Legea nr. 81/2018 reglementează modalitatea de desfășurare a activității de către salariați în regim de telemuncă.

Prin telemuncă se înțelege forma de organizare a muncii prin care salariații, în mod regulat și voluntar, își îndeplinesc atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o dețin, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

Activitatea în regim de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și trebuie prevăzută în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru noii angajați sau prin act adițional la contractul individual de muncă pentru salariații existenți.

Pentru a-și îndeplini atribuțiile ce le revin, telesalariații organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.

La solicitarea angajatorului, dar doar cu acordul scris al telesalariațului cu normă întreagă, acesta poate efectua muncă suplimentară.

Telesalariații beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentele interne și contractele colective de muncă aplicabile salariaților care au locul de muncă la sediul sau domiciliul angajatorului.

Angajatorul este îndreptățit să verifice activitatea telesalariațului în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.

Pentru exercitarea activității în regim de telemuncă, angajatorul este obligat (i) să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, (ii) să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de muncă necesar și (iii) să asigure condiții pentru ca telesalariații să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă.

În plus, pentru o bună desfășurare a muncii în regim de telemuncă telesalariații trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană, nici alte persoane.

Nerespectarea dispozițiilor privind obligația angajatorului de a prevedea expres în contractul individual de muncă prestarea activității de telemuncă se sancționează cu amendă contravențională în cuantum de 10.000 Lei pentru fiecare persoană.

Obligarea salariațului la prestarea activității de telemuncă de către angajator se sancționează cu amendă contravențională în cuantum de 5.000 Lei, iar obligarea telesalariațului de a efectua muncă suplimentară, fără ca

angajatorul să obțină acordul în scris al acestuia în acest sens se sancționează cu amendă contravențională în cuantum tot de 5.000 Lei.

Angajatorul poate fi sancționat și pentru neinserarea clauzelor obligatorii privind activitatea de telemuncă în cadrul contractului individual de muncă, amenda fiind de 5.000 lei, dar și pentru nerespectarea obligațiilor specifice privind securitatea și sănătatea în muncă a telesalariatului, amenda fiind în cuantum de 2.000 Lei pentru încălcarea fiecărei astfel de obligații.

Ordinul Ministrului Muncii nr. 1061/2018 pentru modificarea și completarea anexei la Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 1.372/2010 privind aprobarea Procedurii de autorizare a unităților protejate a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 315 din 10 aprilie 2018, intrând în vigoare la aceeași dată.

Ordinul nr. 1061/2018 aduce modificări și completări Anexei la Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 1372/2010 privind aprobarea Procedurii de autorizare a unităților protejate, astfel:

- autorizația de funcționare a unităților protejate este eliberată de Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități, și nu de Ministerul Muncii, ca până în prezent;
- condițiile pe care entitatea trebuie să le îndeplinească în vederea autorizării ca unitate protejată sunt modificate:
 - a. operator economic cu personalitate juridică și gestiune proprie, în cadrul căruia cel puțin 30% din numărul total de angajați cu contract individual de muncă sunt persoane cu handicap/invalide gradul III;
 - b. secții, ateliere sau alte structuri, fără personalitate juridică, din cadrul instituțiilor publice, în cadrul cărora cel puțin 30% din numărul total de angajați cu contract individual de muncă sunt persoane cu handicap/invalide gradul III;
 - c. persoana fizică ce angajează cel puțin 30% persoane cu handicap/invalide gradul III și care desfășoară activități economice ca persoană fizică autorizată, ca întreprinzător al unei întreprinderi individuale sau ca persoană fizică autorizată în baza unor legi speciale să își desfășoare activitatea atât individual, cât și în una dintre formele de organizare ale profesiei;
- sunt suplimentate condițiile de autorizare ale entităților solicitante;
- sunt modificate o serie de prevederi referitoare la documentele pe care trebuie să le conțină dosarul depus în vederea obținerii autorizației;
- sunt modificate și introduse noi anexe;
- până la data de 31 decembrie 2018, unitățile protejate autorizate în baza Procedurii de autorizare a unităților protejate, aprobată prin Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 1.372/2010, au obligația să solicite autorizarea ca unitate protejată, în condițiile prezentului ordin; în situația în care unitatea protejată

autorizată nu depune o nouă cerere pentru eliberarea autorizației de funcționare ca unitate protejată, Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități va retrage, la expirarea termenului mai sus menționat, autorizația emisă în temeiul prevederilor anterioare.

Legea nr. 86/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 313 din 10 aprilie 2018, intrând în vigoare începând cu data de 13 aprilie 2018.

Prin noul act normativ se modifică și se completează o serie de prevederi din cadrul Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, după cum urmează:

- sunt introduse noi domenii în care se poate presta munca necalificată cu caracter ocazional, și anume: hoteluri și alte facilități de cazare similare - clasa 5510, restaurante - clasa 5610, alte activități de alimentație n.c.a. – 5629, baruri și alte activități de servire a băuturilor - clasa 5630;
- este introdus un nou capitol cu privire la intermedierea între cererea și oferta de muncă zilieră; se prevede că activitatea de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră se realizează, pe teritoriul României, pe baza cererilor formulate de persoanele interesate să desfășoare activități ca zilieri și de persoanele interesate să beneficieze de munca unui zilier, de către agențiile de intermediere, acreditate potrivit dispozițiilor legale, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului;
- pot avea calitatea de agenție de intermediere (i) societăți înființate pe teritoriul României în condițiile Legii societăților nr. 31/1990, care au ca obiect de activitate Activități ale agențiilor de plasare a forței de muncă - cod CAEN 7810; (ii) societăți înființate în alte state membre ale Uniunii Europene sau în Spațiul Economic European, în baza legislației statului de origine, care au fost supuse sau nu, după caz, unei condiții de acreditare sau autorizare pentru prestarea de servicii de intermediere a muncii în statul respectiv și care se stabilesc cu caracter permanent în România, în condițiile Legii nr. 31/1990, sau prestează transfrontalier astfel de servicii pe teritoriul României, cu caracter temporar sau ocazional;
- acreditarea agențiilor de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră se realizează de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București; și
- se stabilește că zilierii care ocupă un loc de muncă în urma intermediării realizate de o agenție acreditată potrivit legii pot presta activități pentru același beneficiar pe o perioadă de maximum 180 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic.

Legea nr. 88/2018 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 315 din 10 aprilie 2018, intrând în vigoare începând cu data de 13 aprilie 2018.

Legea nr. 88/2018 care aprobă Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53 din 4 august 2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii cuprinde următoarele modificări esențiale:

- se introduce un nou articol 16¹ în Codul Muncii, prin care se definește locul de muncă ca reprezentând locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanțe, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia.
- astfel, angajatorul va avea obligația de păstrare la locul de muncă, în accepțiunea de mai sus, a unor copii ale contractelor individuale de muncă. Foarte important este că, se precizează în mod expres că, documentele se vor păstra pe suport hârtie sau pe suport electronic de către o persoană desemnată în acest sens, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal.
- se modifică art. 119 din Codul Muncii în sensul că, angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă, astfel cum este definit mai sus, evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.
- se precizează și că, pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul va ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.
- se completează art. 139 din Codul Muncii cu alineatul 3 potrivit căruia, zilele libere stabilite potrivit art. 139 al. 1 din Codul Muncii (zile de sărbători legale în care nu se lucrează) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.
- se modifică art. 260 din Codul Muncii în sensul inserării unui prag maxim de 200.000 Lei pentru amenda aplicabilă angajatorului pentru fiecare contravenție de (i) primire la muncă a uneia sau mai multor persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, (ii) primire la muncă a uneia sau mai multor persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității, (iii) primire la muncă a unuia sau mai multor salariați în perioada în care aceștia au contractul individual de muncă suspendat, și de (iv) primire la muncă a unuia sau a mai multor salariați în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial.
- în cazul constatării savârșirii de către angajatori a uneia din faptele menționate la pct. (i) – (iii) de mai sus – art. 260 al. 1 lit. e) – e²), inspectorii de muncă dispun măsura sistării activității locului de muncă organizat, supus controlului, în condițiile stabilite în procedura de sistare elaborată de Inspekția Muncii și aprobată prin ordin al ministrului muncii și justiției sociale. Angajatorul își va putea relua activitatea numai după achitarea amenzii contravenționale și numai după ce a remediat deficiențele care au condus la sistarea activității.

Hotărârea de Guvern nr. 191/2018 pentru aprobarea Strategiei naționale în domeniul securității și sănătății în muncă pentru perioada 2018-2020 a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 331 din 16 aprilie 2018, intrând în vigoare la aceeași dată.

Hotărârea nr. 191/2018 aprobă Strategia națională în domeniul securității și sănătății în muncă pentru perioada 2018-2020 care urmărește:

- prevenirea riscurilor și promovarea unor condiții mai sigure și mai sănătoase la locul de muncă;
- menținerea unei bune stări de sănătate a lucrătorilor;
- prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale și promovarea sănătății angajaților pe parcursul întregii vieți profesionale.

Obiectivele generale ale Strategiei naționale în domeniul securității și sănătății în muncă pentru perioada 2018-2020 sunt următoarele:

- mai bună implementare a legislației de securitate și sănătate în muncă, în special în microîntreprinderi și în IMM-uri;
- îmbunătățirea securității și protecției sănătății lucrătorilor, cu prioritate a celor din activitățile economice cu riscuri, din domeniile prioritare de acțiune, cu accent pe prevenirea bolilor profesionale;
- stimularea acțiunilor comune cu partenerii sociali, prin conștientizarea și implicarea acestora în gestionarea aspectelor de securitate și sănătate în muncă și materializarea unui dialog social eficient;
- gestionarea adecvată a problematicii lucrătorilor vârstnici în contextul fenomenului general de îmbătrânire a populației, respectiv a forței de muncă active.

Potrivit Strategiei, Ministerul Muncii și Justiției Sociale împreună cu Ministerul Sănătății sunt instituțiile responsabile cu elaborarea și monitorizarea implementării Planului național de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale în domeniul securității și sănătății în muncă pentru perioada 2018-2020.

energie - modificări legislative publicate în aprilie 2018

Ordinul ANRE nr. 64/29.03.2018 privind aprobarea Condițiilor-cadru de valabilitate asociate licenței pentru activitatea de furnizare de gaze naturale a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 334 din 17 aprilie 2018 și este aplicabil începând cu aceeași dată.

Noul Ordin aprobă Condițiile-cadru de valabilitate asociate licenței pentru activitatea de furnizare de gaze naturale, care conțin, printre altele, dispoziții privind (i) drepturile titularului Licenței; (ii) obligațiile titularului Licenței; (iii) constituirea și menținerea resurselor financiare; (iv) sancțiunile pentru nerespectarea condițiilor.

Ne limităm la a menționa doar următoarele drepturi ale titularului Licenței:

- (i) de a desfășura activitatea de furnizare de gaze naturale prin operațiuni/tranzacții angro sau cu amănuntul;
- (ii) de a încheia contracte cu titularii de licențe de operare a sistemelor din sectorul gazelor naturale, conform contractelor-cadru aprobate de ANRE;
- (iii) posibilitatea de a ataca deciziile ANRE la instanța judecătorească de contencios administrativ și fiscal.

Amintim în cele ce urmează unele dintre obligațiile titularului Licenței:

- (i) de a furniza gaze naturale unui client final numai după încheierea unui contract de furnizare, cu excepția situațiilor reglementate în mod distinct de către ANRE;
- (ii) de a modifica, actualiza și modifica, prin acte adiționale, contractele de furnizare sau anexele acestora în concordanță cu reglementările în vigoare;
- (iii) de a nu face propuneri sau de a încheia contracte care să conțină prevederi ce contravin obligațiilor din Licență sau reglementărilor ANRE;
- (iv) de a nu utiliza practici comerciale incorecte sau înșelătoare.

O obligație importantă a titularului Licenței, prevăzută separat, este aceea de a menține resursele financiare necesare participării la piața centralizată de gaze naturale și asigurării continuității în desfășurarea activității de furnizare de gaze naturale la clienții casnici.

Actul normativ abrogă Decizia președintelui Autorității naționale de Reglementare în Domeniul Gazelor Naturale nr. 1271/2004 privind aprobarea Condițiilor-cadru de valabilitate a licenței pentru distribuția gazelor naturale, a Condițiilor-cadru de valabilitate a licenței pentru furnizarea gazelor naturale și a Condițiilor-cadru de valabilitate a autorizației de funcționare a obiectivelor/sistemelor de distribuție a gazelor naturale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.165 din 9 decembrie 2004.

Alte acte normative din domeniul energiei ce au fost publicate în luna aprilie 2018:

1. **Ordinul ANRE nr. 42/2018 pentru modificarea și completarea Standardului de performanță pentru serviciul de distribuție și de sistem al gazelor naturale, aprobat prin Ordinul președintelui Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energiei nr. 162/2015**, a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 302 din 04 aprilie 2018. Ordinul este aplicabil începând cu data intrării în vigoare a Regulamentului privind racordarea la sistemul de distribuție a gazelor naturale, aprobat prin Ordinul ANRE nr. 32/2017, cu excepția pct. 5 al art. I, care intră în vigoare la data 1 octombrie 2018;
2. **Legea nr. 85/2018 privind constituirea și menținerea unor rezerve minime de țiței și/sau produse petoliere** a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 308 din 05 aprilie 2018 și este aplicabilă începând cu data de 08 aprilie 2018;
3. **Ordonanța de urgență nr. 26/2018 privind adoptarea unor măsuri pentru siguranța alimentării cu energie electrică**, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 314 din 10 aprilie 2018 este aplicabilă în perioada 15 aprilie 2018-30 iunie 2020;
4. **Ordinul ANRE nr. 69/2018 privind modificarea și completarea Codului rețelei pentru Sistemul național de transport al gazelor naturale, aprobat prin Ordinul președintelui Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energiei nr. 16/2013** a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 314 din 10 aprilie 2018 și este aplicabil începând cu aceeași dată;
5. **Ordinul ANRE nr. 68/2018 privind abrogarea art. 2 alin. (3) din Ordinul președintelui Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energiei nr. 97/2013 pentru aprobarea regulilor privind achiziția energiei electrice pentru acoperirea consumului propriu tehnologic aferent rețelelor electrice** a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 315 din 10 aprilie 2018 și este aplicabil începând cu aceeași dată;
6. **Menționăm și Încheierea din 06.04.2015 a Curții de Apel București privind soluționarea acțiunii în contencios administrativ formulată de reclamantii Bucur Izabela Claudia, Bănățeanu Mirela Luminița, Hobai Valentin, Arsene Niculae, Bobeică Mihai, Lalu Mihai, Arsenie Constantin Păulică, Nițescu Iordan, Spiridon Constantin, Chirciu Ioana Roxana, Dumitru Aurel, Sirbu Cristache, Ion Adrian, Lepădatu Aurel și Florea Constantin în contradictoriu cu pârâtele Autoritatea Națională de Reglementare pentru Serviciile de Gospodărire Comunală și Regia Autonomă de Distribuție a Energiei Termice Constanța, având ca obiect anulare act administrativ**, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 318 din 11 aprilie 2018, prin care instanța a reținut că din modalitatea de formulare a dispozițiilor art. 249 din Ordinul nr. 91/2007 pentru aprobarea Regulamentului-cadru al serviciului public de alimentare cu energie termică, a rezultat instituirea unei condiții suplimentare față de prevederile art. 30 din Legea nr. 325/2006 privind serviciul public de alimentare cu energie termică, și anume, aceea că anterior anului 2007, într-un condominiu să fi fost

efectuate deconectări individuale pentru a se aproba executarea unor deconectări ulterioare datei de intrare în vigoare a regulamentului aprobat prin Ordinul nr. 91/2007. Astfel, a fost constatată de către instanță nelegalitatea normei atacate, prin care se adaugă la lege, instituindu-se criterii noi de îndeplinit pentru utilizatorul casnic care solicită *deconectarea de la sistemul de energie termică*, fiind avute în vedere în acest sens dispozițiile art. 30 alin. (2) din Legea nr. 325/2006, care prevăd condițiile în care se pot realiza debransări ale unui condominiu și debransări individuale, *fără a interzice posibilitatea unui consumator casnic de a renunța la serviciul de energie termică utilizat până în acel moment*. În acest sens, fără a avea un corespondent în Legea nr. 325/2006, norma cuprinsă în art. 249 din Ordinul nr. 91/2007 este nelegală, pentru că instituie o condiție suplimentară în cazul deconectării individuale, și anume, aceea ca, în condominiul respectiv, să fi fost executate deconectări individuale anterior datei la care a intrat în vigoare regulamentul-cadru aprobat prin acest ordin menționat. Încheierea este aplicabilă începând cu data de 11 aprilie 2018.

7. **Ordinul ANRE nr. 63/2018 pentru aprobarea Regulamentului privind monitorizarea de către Autoritatea Națională de Reglementare în Domeniul Energiei a programelor de conformitate stabilite de operatorii de distribuție sau de operatorii de înmagazinare a gazelor naturale** a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 335 din 17 aprilie 2018 și este aplicabil începând cu aceeași dată;
8. **Ordinul ANRE nr. 67/2018 pentru aprobarea Metodologiei de monitorizare a pieței angro de energie electrică** a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 342 din 19 aprilie 2018 și este aplicabil începând cu aceeași dată;
9. **Ordinul ANRE nr. 88/2018 pentru modificarea ordinelor președintelui Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energiei privind stabilirea tarifelor reglementate pentru prestarea serviciului de distribuție și aprobarea prețurilor pentru furnizarea reglementată a gazelor naturale** a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 361 din 26 aprilie 2018 și este aplicabil începând cu data de 01 mai 2018;
10. **Ordinele ANRE nr. 73-87 privind stabilirea tarifelor reglementate pentru prestarea serviciului de distribuție realizat de o serie de societăți** au fost publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 362 din 26 aprilie 2018 și sunt aplicabile începând cu 01 mai 2018.

Pentru mai multe detalii în legătură acest material, vă rugăm nu ezitați să ne contactați.

Voicu & Filipescu SCA
Strada General Ernest Broșteanu nr. 31
Sector 1, București, Cod 010527
Tel: +40 21 314-02-00
Fax: +40 21 314-02-90
E-mail: office@vf.ro
Website: www.vf.ro

