



## Modificări legislative publicate în luna Septembrie 2021

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:

- Protecția datelor cu caracter personal
- Dreptul muncii
- Achiziții Publice

Voicu & Filipescu împlinește 20 de ani. Fondată în 2001, Firma oferă expertiză valoroasă clienților săi, fiind implicată de-a lungul timpului în proiecte de amploare pentru mediul de afaceri la nivel local și regional.

Grupul dedicat de lucru al VF în contextul Coronavirus (COVID-19) continuă să fie activ în furnizarea soluțiilor legale și strategiilor în beneficiul companiilor impactate de criza sanitară. [Detalii aici.](#)

Chambers and Partners Europe, ediția 2021 recomandă Voicu & Filipescu pentru activitatea avocaților săi în domeniul ariei de practică al soluționării disputelor.

Legal500 EMEA ediția 2021 recomandă Voicu & Filipescu pentru calitatea serviciilor prestate în 6 arii de practică: societăți comerciale, drept comercial, dreptul muncii, PPP și achiziții publice, imobiliare și construcții, restructurare și insolvență.

IFLR 1000, ediția 2021 recomandă Voicu & Filipescu pentru activitatea avocaților săi în 3 arii de practică: fuziuni și achiziții, financiar – bancar și dezvoltare de proiecte. De asemenea, domnul avocat Dumitru Rusu - Partener, coordonatorul practicii de drept financiar – bancar, a fost inclus la secțiunea *Highly Regarded* pentru domeniile de practică drept financiar – bancar și piețe de capital.





# protecția datelor cu caracter personal - modificări legislative publicate în septembrie 2021

## I. Uniunea Europeană

### 1. REGLEMENTĂRI

#### 1.1 Comitetul European pentru Protecția Datelor stabilește grupul operativ pentru bannerele cookie

Comitetul European pentru Protecția Datelor a decis în ultima sa plenară să înființeze un grup operativ care să coordoneze răspunsul la reclamațiile referitoare la bannere de cookie-uri depuse la mai multe SAE de către NOYB. Acest grup operativ a fost înființat în conformitate cu articolul 70 alineatul (1) litera (u) din RGPD și are ca scop promovarea cooperării, a schimbului de informații și a celor mai bune practici între SA-uri.

În special, grupul operativ:

- va face schimbul de opinii cu privire la analiza juridică și la posibilele încălcări;
- va oferi sprijin activităților la nivel național;
- va ajuta la eficientizarea comunicării.

#### 1.2 Din 27.09.2021 au intrat în vigoare noile Clauze Contractuale Standard, disponibile pentru transferul de date cu caracter personal către țări terțe în temeiul RGPD

În urma hotărârii din 16 iulie 2020 în cauza Data Protection Commissioner împotriva Facebook Ireland Limited și Maximillian Schrems, C 311/18 (cunoscută sub numele „Schrems II”), Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) a declarat ca fiind nevalid Scutul de confidențialitate între Uniunea Europeană și Statele Unite ale Americii, considerând insuficient de adecvat nivelul de protecție a datelor personale transferate din UE către Statele Unite.

Clauzele Contractuale Standard (CCS) anterioare RGPD, adoptate în 2004 (pentru relația operator-operator) și 2010 (pentru relația operator-imputernicit), își vor pierde, în principiu, validitatea începând cu 27 septembrie 2021. Potrivit dispozițiilor tranzitorii stabilite prin decizia Comisiei Europene (așa-numitele „sunset clauses”) prin care a fost adoptat noul model CCS:

- companiile care încheie contracte noi, după data de 27.09. 2021, vor utiliza noile CCS;
- companiile care stabiliseră CCS prin contractele anterioare vor putea utiliza vechile CCS pentru încă 15 luni după data intrării în vigoare a noilor clauze, respectiv până la data de 27.12.2022, dacă nu există procese noi de prelucrare în cadrul acestor contracte.

Noile CCS conțin o abordare mai modernă și modulară (în linie cu prevederile RGPD), comparativ cu versiunea anterioară, a obligațiilor de protecție a datelor personale atunci când sunt transferate către țări terțe. Sunt stabilite obligații mai oneroase în sarcina importatorilor de date (privind, de exemplu, transparența și dreptul de acces la date al persoanei vizate).

CCS sunt o formă de „garanții adecvate” care pot fi utilizate atunci când nu există o decizie privind caracterul adecvat al nivelului de protecție în țara de import a datelor în temeiul articolului 45 din RGPD.



Urmare a deciziei din 4.06.2021 a Comisiei Europene, chiar dacă clauzele-model rămân, în principiu, un mecanism valid pentru exportul de date în afara UE, pentru a se putea baza pe acestea, exportatorii și importatorii datelor vor avea obligația să desfășoare o analiză serioasă pentru a demonstra că țara primitoare a datelor garantează același nivel de protecție ca și Uniunea Europeană și să ia măsuri/garanții suplimentare de protecție, dacă nu există o protecție echivalentă.

Regulile corporative obligatorii (BCRs) sunt afectate în același mod de hotărârea Schrems II ca și clauzele-model, deoarece și în cazul acestui instrument de transfer legile americane au prioritate.

Mai multe informații despre CCS sunt disponibile la adresa: [Hotărârea Schrems II – Cum mai transferăm datele personale către țări terțe? Câteva recomandări practice – Voicu & Filipescu – Attorneys at law \(vf.ro\)](#)

### 1.3 Ședință Plenară a Comitetului European pentru Protecția Datelor

În cadrul Plenarei Comitetului European pentru Protecția Datelor, desfășurată on-line pe data de 24 septembrie 2021, a fost adoptată Opinia nr. 32/2021 referitoare la proiectul de Decizie al Comisiei Europene privind recunoașterea, în concordanță cu Regulamentul (UE) 2016/679, a unui nivel adecvat de protecție a datelor personale în Coreea de Sud.

Mai multe informații sunt disponibile la adresa: [https://edpb.europa.eu/news/news/2021/edpb-adopts-opinion-draft-south-korea-adequacy-decision\\_ro](https://edpb.europa.eu/news/news/2021/edpb-adopts-opinion-draft-south-korea-adequacy-decision_ro)

## 2. UNIUNEA EUROPEANA - SANȚIUNI ACORDATE IN UE

### 2.1 Autoritatea Norvegiană pentru Protecția Datelor („Datatilsynet”) a aplicat o amendă de 496.000 de EURO pentru presupuse încălcări ale RGPD

Autoritatea Norvegiană pentru Protecția Datelor („Datatilsynet”) a aplicat, la 28 septembrie 2021, o amendă de 5 milioane NOK (aproximativ 496.000 EURO) companiei Ferde AS pentru transferul ilegal al datelor personale ale șoferilor către o persoană împuternicită a sa din China.

Datatilsynet a constatat că Ferde AS a încălcat, pentru o perioadă cuprinsă între unu și doi ani, o serie de obligații de bază pe care compania le are în temeiul Regulamentului general privind protecția datelor, mai precis art. 5 (1) f), art. 5 (2), art. 28 (3), art. 32 (2) și art. 44 RGPD.

În plus, Datatilsynet a subliniat că, printre altele, compania nu a avut o bază validă pentru transferul de date cu caracter personal în China și că un număr mare de persoane au fost afectate.

Datatilsynet a declarat că menține decizia de a impune amenda în cauză, după ce a trimis companiei o notificare privind aplicarea amenzii în cuantumul indicat mai sus la începutul acestui an.

### 2.2 Comisarul din Hamburg pentru Protecția Datelor și Libertatea Informației (HmbBfDI) a aplicat o amendă GDPR de 900.000 EURO către Vattenfall Europe Sales GmbH

Pe data de 24 septembrie 2021, Comisarul din Hamburg pentru Protecția Datelor și Libertatea Informației (HmbBfDI) a aplicat o amendă GDPR de 900.000 EURO companiei Vattenfall Europe Sales GmbH.

Amenda a fost aplicată din cauza încălcării obligațiilor de transparență ale RGPD prevăzute de articolul 12 și articolul 13.



HmbBfDI a luat în considerare atât drepturile de protecție a datelor clienților, cât și interesele economice ale companiei la definirea cuantumului final al amenzii.

HmbBfDI a declarat că Vattenfall a demonstrat cooperarea în acest proces și a oprit imediat compararea datelor netransparente, ceea ce a contribuit la reducerea semnificativă a amenzii.

### **2.3 Autoritatea pentru protecția datelor din Danemarca a amendat Asociația Daneză pentru Cancer cu 107.000 EURO**

Autoritatea Daneză pentru Protecția Datelor a aplicat Asociației Daneze împotriva cancerului o amendă de 107.000 EURO pentru încălcarea art. 32 RGPD. Asociația nu a respectat cerințele din RGPD privind măsurile de securitate adecvate. Cel puțin 1.448 de informații ale cetățenilor - inclusiv informații personale sensibile despre sănătate - au fost compromise.

Cu toate acestea, Autoritatea Daneză pentru Protecția Datelor este conștientă de faptul că Societatea Daneză pentru Cancer este o organizație în care majoritatea veniturilor asociației provin din donații și fonduri private. În calcularea și evaluarea cuantumului amenzii, Agenția Daneză pentru Protecția Datelor a luat ca punct de plecare doar venitul Societății Daneze a Cancerului din reciclare, evenimente, vânzări de mărfuri și alte produse, care corespunde cu aproximativ 10% din venitul total al Asociației.



## dreptul muncii - modificări legislative publicate în septembrie 2021

**Hotărârea Guvernului nr. 932/2021 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 10 septembrie 2021, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19** a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 866 din 09 septembrie 2021, în vigoare de la aceeași dată.

Hotărârea stabilește că începând cu data de 10 septembrie 2021 se prelungește cu alte 30 de zile starea de alertă pe întreg teritoriul țării.

Prin Hotărâre se prevede că în spațiile publice, piețe, târguri, bălciuri, talciocuri, stații pentru transportul în comun, spațiile comerciale, mijloacele de transport în comun și la locul de muncă se poate institui obligativitatea purtării măștii de protecție, astfel încât să acopere nasul și gura, în condițiile stabilite prin ordinul comun al ministrului sănătății și al ministrului afacerilor interne.

De asemenea, pentru toate instituțiile și operatorii economici publici sau privați, se menține obligația de a dispune organizarea muncii la domiciliu sau în regim de telemuncă, acolo unde specificul activității permite, în condițiile art. 108-110 din Codul muncii, precum și ale celor stabilite prin Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă.

În situația în care nu se poate desfășura activitatea de către salariat în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu și în vederea evitării aglomerării transportului public, angajatorii din sistemul privat, autoritățile și instituțiile publice centrale și locale, indiferent de modul de finanțare și subordonare, precum și regiile autonome, societățile naționale, companiile naționale și societățile la care capitalul social este deținut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, având un număr mai mare de 50 de salariați, au obligația organizării programului de lucru astfel încât personalul să fie împărțit în grupe care să înceapă, respectiv să termine activitatea la o diferență de cel puțin o oră.

Se mai stabilește că organizarea activității la locul de muncă se va realiza cu respectarea prevederilor legale emise de autoritățile competente în ceea ce privește prevenirea contaminării cu virusul SARS-CoV-2 și pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a lucrătorilor, ținând cont și de gradul de vaccinare a angajaților de la acel loc de muncă, atestat prin certificat de vaccinare împotriva virusului SARS-CoV-2 prezentat de salariații pentru care au trecut 10 zile de la finalizarea schemei complete de vaccinare, precum și de numărul de angajați care se află în perioada cuprinsă între a 15-a zi și a 180-a zi ulterioară confirmării infectării cu virusul SARS-CoV-2 și care dețin și prezintă angajatorului adeverință eliberată de medicul de familie.

Mai trebuie menționat că Hotărârea a fost modificată succesiv prin: Hotărârea Guvernului nr. 990/2021 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 895 din 17 septembrie 2021, în vigoare de la aceeași dată), Hotărârea Guvernului nr. 1015/2021 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 913 din 23 septembrie 2021, în vigoare de la aceeași dată) și prin Hotărârea Guvernului nr. 1050/2021 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 943 din 02 octombrie 2021, în vigoare de la aceeași dată). Prin aceste acte normative au fost introduse noi



modificări cu privire la restricțiile de circulație în funcție de rata de infectare din localități, dar și în ceea ce privește organizarea de evenimente (spectacole, concerte, festivaluri publice și private sau alte evenimente culturale, procesiuni și/sau pelerinaje religioase, nunți, botezuri, mese festive etc., conferințe, adunări publice, mitinguri și demonstrații), competiții sportive, activitatea operatorilor economici care desfășoară activități de preparare, comercializare și consum al produselor alimentare și/sau băuturilor alcoolice și nealcoolice (de tipul restaurantelor și cafenelelor), activitatea în baruri, cluburi și discoteci, activitatea cu publicul a operatorilor economici licențiați în domeniul jocurilor de noroc.

De asemenea, a fost instituită obligația instituțiilor și autorităților publice, operatorilor economici și profesioniștilor de a organiza activitatea astfel încât să asigure, la intrarea în sediu, în mod obligatoriu, triajul epidemiologic și dezinfectarea obligatorie a mâinilor, atât pentru personalul propriu, cât și pentru vizitatori.

**Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 101/2021 pentru modificarea art. 5 pct. IV4 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, precum și pentru modificarea și completarea Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat** a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 890 din 16 septembrie 2021, în vigoare de la aceeași dată.

Prin Ordonanță a fost modificată una dintre condițiile referitoare la încadrarea unei persoane în categoria "tânăr NEET", și anume acesta este definit ca persoana cu vârsta cuprinsă între 16 ani și până la împlinirea vârstei de 30 de ani, care nu are loc de muncă, nu urmează o formă de învățământ și nu participă la activități de formare profesională (în reglementarea anterioară, se prevedea că este persoana cu vârsta cuprinsă între 16 ani și până la împlinirea vârstei de 25 de ani).

Ordonanța modifică și Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, printre modificări numărându-se:

- se stabilește că, în situația în care persoanele apte de muncă beneficiare de ajutor social se angajează cu contract individual de muncă sau în baza unui raport de serviciu, pentru o perioadă de cel puțin 24 de luni, acordarea ajutorului social se prelungește pentru o perioadă de 6 luni, în cuantumul primit anterior angajării;
- se prevede că persoanele apte de muncă beneficiare de ajutor social au obligația să se prezinte la agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă la fiecare 6 luni sau ori de câte ori sunt solicitate de aceasta;
- se prevede că primăriile vor dezvolta sisteme informatice de transmitere a solicitărilor privind acordarea ajutoarelor sociale, astfel încât cererile și documentele doveditoare să poată fi depuse și înregistrate electronic, până la finalul anului 2026.

**Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 111/2021 pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2** a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 945 din 04 octombrie 2021, în vigoare de la aceeași dată.

Ordonanța stabilește că, începând cu data intrării sale în vigoare și până la 31 decembrie 2021, pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) Codul muncii (șomaj tehnic), ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, indemnizațiile de care



beneficiază salariații se stabilesc la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat și se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2021 nr. 16/2021. Această indemnizație se calculează pentru numărul de zile în care activitatea a fost suspendată, dar nu mai târziu de 31 decembrie 2021 și este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii, conform prevederilor Codului fiscal (dar nu se datorează contribuție asiguratorie pentru muncă).

De aceste prevederi beneficiază și (i) salariații angajatorilor pe perioada întreruperii temporare a activității, total sau parțial, în contextul creșterii incidenței răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2 și al măsurilor pentru diminuarea impactului tipului de risc prevăzute de hotărârile Guvernului pentru prelungirea stării de alertă pe teritoriul României, precum și (ii) salariații angajatorilor a căror activitate a fost suspendată ca urmare a anchetei epidemiologice efectuate de direcțiile de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București, cu excepția salariaților aflați în concediu medical și care primesc indemnizația de asigurări sociale aferentă.

Se mai prevede că, în situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația de mai sus poate fi suplimentată de angajator.

În vederea acordării sumelor necesare plății, angajatorii depun, prin poșta electronică, la agențiile pentru ocuparea forței de muncă în raza cărora își au sediul social o cerere semnată și datată de reprezentantul legal, însoțită de o declarație pe propria răspundere și de lista persoanelor care urmează să beneficieze de această indemnizație, asumată de reprezentantul legal al angajatorului, conform modelelor ce urmează a fi aprobate prin ordin al ministrului muncii. Plata din bugetul asigurărilor pentru șomaj a indemnizațiilor se face în cel mult 15 zile de la depunerea documentelor menționate, iar plata indemnizației se efectuează salariatului în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la primirea de către angajator a sumelor respective.

Nu beneficiază de această indemnizație salariații următorilor angajatori: (a) instituții și autorități publice; (b) angajatorii care la data solicitării acordării acestor sume se află în faliment, dizolvare, lichidare sau care au activitățile suspendate sau asupra cărora sunt impuse restricții din alte motive decât cele generate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

**Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 110/2021 privind acordarea unor zile libere plătite părinților și altor categorii de persoane în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2** a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 945 din 04 octombrie 2021, în vigoare de la aceeași dată.

Potrivit Ordonanței, se acordă zile libere unuia dintre părinți pentru supravegherea copiilor cu vârsta de până la 12 ani inclusiv, precum și pentru părinții care au în întreținere copii sau adulți cu handicap cuprinși într-o formă de învățământ, respectiv înscriși în cadrul unei unități de învățământ preuniversitar, inclusiv de educație timpurie antepreșcolară (denumite în continuare unități de învățământ). Această măsură se aplică pe perioada stării de alertă și după încetarea acesteia, dar nu mai târziu de finalizarea cursurilor anului școlar 2021-2022, fără a se include vacanțele, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența fizică a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, unde aceștia sunt înscriși.

În sensul Ordonanței, prin limitarea sau suspendarea activităților didactice care presupun prezența fizică a copiilor în unitățile de învățământ se înțelege reducerea frecvenței participării copiilor la cursurile școlare desfășurate în unitățile de învățământ și utilizarea tehnologiei și internetului sau a altor modalități alternative de educație.



Părinții care îndeplinesc condițiile prevăzute de Ordonanță au dreptul la zile libere plătite pe toată perioada în care se decide limitarea sau suspendarea activităților didactice care presupun prezența fizică a copiilor în unitățile de învățământ. Zilele libere plătite se acordă la cererea părintelui depusă la angajatorul acestuia și se acordă de la data depunerii cererii, dar nu mai devreme de data la care se decide limitarea sau suspendarea activităților didactice.

Cererea părintelui trebuie să fie însoțită de o declarație pe propria răspundere a celuilalt părinte (din care să rezulte că acesta nu a solicitat la locul său de muncă zile libere ce i s-ar cuveni potrivit Ordonanței) și de o copie a certificatului/certificatelor de naștere al/ale copilului/copiilor sau a documentului care atestă calitatea de părinte.

Indemnizația pentru fiecare zi liberă acordată se plătește din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al angajatorului și este în quantum de 75% din salariul de bază corespunzător unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Pentru decontarea sumelor pentru plata indemnizației, angajatorul depune cerere la agențiile pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își desfășoară activitatea, însoțită de documente justificative privind îndeplinirea condițiilor de decontare a indemnizației.

Se mai stabilește că angajatorul este obligat să acorde zilele libere dacă angajatul solicită acest drept în baza prevederilor Ordonanței. Nerespectarea acestei obligații reprezintă contravenție și este sancționată cu amendă între 1.000 și 2.000 lei pentru fiecare persoană pentru care refuză acordarea zilelor libere, fără a depăși valoarea cumulată de 20.000 lei.

**Hotărârea Guvernului nr. 1071/2021 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată** a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 950 din 05 octombrie 2021, în vigoare de la aceeași dată.

Hotărârea prevede că, începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 2.550 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 15,239 lei/oră.

**Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 117/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii** a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 951 din 05 octombrie 2021, în vigoare de la aceeași dată.

Ordonanța a adus următoarele modificări Codului muncii:

- a fost introdusă noțiunea de **muncă subdeclarată**, care reprezintă acordarea unui salariu net mai mare decât cel constituit și evidențiat în statele de plată a salariilor și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale;
- **a fost extins termenul în care munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite:** în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia (reglementarea anterioară prevedea 60 de zile);



- a fost mărit quantumul amenzii cu care este sancționată fapta de primire la muncă a unuia sau a mai multor salariați cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial: de la 10.000 lei la 15.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei;
- a fost introdusă o nouă contravenție, și anume acordarea unui salariu net mai mare decât cel evidențiat în statele de plată a salariului și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale, ce este sancționată cu amendă de la 8.000 lei la 10.000 lei pentru fiecare salariat identificat în această situație, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;
- o altă contravenție introdusă este reprezentată de încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 166 alin. (1) din Codul muncii (care stabilește că salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună) cu mai mult de o lună, de la data de plată a salariului, stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern; această faptă este sancționată cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 de lei pentru fiecare persoană căreia nu i s-a plătit salariul, cu excepția situației în care angajatorul se află sub incidența Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență.

**Ordinul ministrului finanțelor nr. 1.244/901/2021 privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul II al anului 2021** a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 956 din 06 octombrie 2021, în vigoare de la aceeași dată.

Ordinul prevede că, pentru semestrul II al anului 2021, începând cu luna octombrie 2021, valoarea sumei lunare care se acordă sub formă de tichete de creșă, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, este de 490 lei. Această valoare se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului I al anului 2022, respectiv februarie 2022 și martie 2022.

**Ordinul ministrului finanțelor nr. 1.245/902/2021 pentru stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul II al anului 2021** a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 956 din 06 octombrie 2021, în vigoare de la aceeași dată.

Prin Ordin s-a stabilit că, pentru semestrul II al anului 2021, începând cu luna octombrie 2021, valoarea nominală a unui tichet de masă, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, nu poate depăși quantumul de 20,09 lei. Această valoare se aplică și pentru primele două luni ale semestrului I al anului 2022, respectiv februarie 2022 și martie 2022.

**Hotărârea Guvernului nr. 1090/2021 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 10 octombrie 2021, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19** a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 962 din 07 octombrie 2021, în vigoare de la aceeași dată.

Hotărârea stabilește că începând cu data de 10 octombrie 2021 se prelungește cu alte 30 de zile starea de alertă pe întreg teritoriul țării.



Prin Hotărâre se prevede că în spațiile publice, piețe, târguri, bâlciuri, talciocuri, stații pentru transportul în comun, spațiile comerciale, mijloacele de transport în comun și la locul de muncă se poate institui obligativitatea purtării măștii de protecție, astfel încât să acopere nasul și gura, în condițiile stabilite prin ordinul comun al ministrului sănătății și al ministrului afacerilor interne.

De asemenea, pentru toate instituțiile și operatorii economici publici sau privați, se menține obligația de a dispune organizarea muncii la domiciliu sau în regim de telemuncă, acolo unde specificul activității permite, în condițiile art. 108-110 din Codul muncii, precum și ale celor stabilite prin Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă.

În situația în care nu se poate desfășura activitatea de către salariați în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu și în vederea evitării aglomerării transportului public, angajatorii din sistemul privat, autoritățile și instituțiile publice centrale și locale, având un număr mai mare de 50 de salariați, au obligația organizării programului de lucru astfel încât personalul să fie împărțit în grupe care să înceapă, respectiv să termine activitatea la o diferență de cel puțin o oră.

Se mai stabilește că organizarea activității la locul de muncă se va realiza cu respectarea prevederilor legale emise de autoritățile competente în ceea ce privește prevenirea contaminării cu virusul SARS-CoV-2 și pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a lucrătorilor, ținând cont și de gradul de vaccinare a angajaților de la acel loc de muncă, atestat prin certificat de vaccinare împotriva virusului SARS-CoV-2 prezentat de salariații pentru care au trecut 10 zile de la finalizarea schemei complete de vaccinare, precum și de numărul de angajați care se află în perioada cuprinsă între a 15-a zi și a 180-a zi ulterioară confirmării infectării cu virusul SARS-CoV-2 și care dețin și prezintă angajatorului adeverință eliberată de medicul de familie.

De asemenea, este menținută obligația instituțiilor și autorităților publice, operatorilor economici și profesioniștilor de a organiza activitatea astfel încât să asigure, la intrarea în sediu, în mod obligatoriu, triajul epidemiologic și dezinfectarea obligatorie a mâinilor, atât pentru personalul propriu, cât și pentru vizitatori.

**Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 920/2021 pentru aprobarea modelelor cererii și declarației pe propria răspundere prevăzute la art. 5 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 110/2021 privind acordarea unor zile libere plătite părinților și altor categorii de persoane în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2** a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 964 din 08 octombrie 2021, în vigoare de la aceeași dată.

Ordinul a aprobat modelul cererii și al declarației pe propria răspundere ce trebuie depuse de părinți pentru a beneficia de zile libere plătite pe toată perioada în care se decide limitarea sau suspendarea activităților didactice care presupun prezența fizică a copiilor în unitățile de învățământ (pe perioada stării de alertă și după încetarea acesteia, dar nu mai târziu de finalizarea cursurilor anului școlar 2021-2022, fără a se include vacanțele).

**Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 847/2021 privind aprobarea Procedurii de autorizare a unităților protejate** a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 970 din 11 octombrie 2021, în vigoare de la aceeași dată.

În conformitate cu Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, unitatea protejată autorizată reprezintă entitatea de drept public sau privat, cu gestiune proprie, în cadrul căreia sunt angajate minimum 3 persoane cu handicap, care reprezintă cel puțin 30% din numărul total al angajaților, iar timpul de lucru



cumulat al acestora reprezintă cel puțin 50% din totalul timpului de lucru al tuturor angajaților, precum și orice formă de organizare, potrivit legii, aleasă pentru desfășurarea unei activități economice de către o persoană fizică deținătoare a unui certificat de încadrare în grad de handicap.

Ordinul detaliază modalitatea de autorizare a unităților protejate, autorizația de funcționare ca unitate protejată fiind eliberată de către Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adopții.



## achiziții publice - modificări legislative publicate în septembrie 2021

**Ordinul Agenției Naționale pentru Achiziții Publice nr. 1.170/2021 privind aprobarea formularelor standard ale proceselor-verbale intermediare de evaluare aferente procedurilor de atribuire a contractelor/acordurilor-cadru de achiziție publică, a contractelor/acordurilor-cadru sectoriale și a contractelor de concesiune de lucrări și concesiune de servicii** a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 845 din data de 06 septembrie 2021, intrând în vigoare la aceeași dată

Prin Ordin au fost aprobate formularele standard ale proceselor verbale intermediare de evaluare, formularul raportului intermediar al etapei privind selecția candidaților, precum și formularul raportului procedurii, aferente procedurilor de atribuire a contractelor/acordurilor-cadru de achiziție publică/sectorială și a contractelor de concesiune de lucrări și concesiune de servicii pe care autoritățile/entitățile contractante le utilizează la finalizarea fazelor procesului de evaluare a ofertelor/candidaturilor.

Aceste formulare se aplică doar pentru procedurile de atribuire a căror dată-limită stabilită pentru depunerea ofertelor/candidaturilor este stabilită după data intrării în vigoare a Ordinului.

Se mai stabilește că niciun document emis de alte organisme/autorități, cu excepția Agenției Naționale pentru Achiziții Publice, prin care se impune respectarea de către autoritățile/entitățile contractante a altor formulare/reguli privind derularea procedurilor de atribuire a contractelor de achiziție publică/sectorială, a contractelor de concesiune de lucrări publice și a contractelor de concesiune de servicii, nu produce efecte juridice.

Pentru mai multe detalii în legătura cu acest material, vă rugăm nu ezitați să ne contactați:

**VOICU & FILIPESCU SCA**

Str. Bilciurești 9A, Etaj 7

Sector 1, București,

Cod poștal 014012

Tel: +40 21 314 02 00

Fax: +40 21 314 02 90

E-mail: [office@vf.ro](mailto:office@vf.ro)

Website: [www.vf.ro](http://www.vf.ro)

