



Bruxelles, 21.12.2017
COM(2017) 797 final

2017/0355 (COD)

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI
privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană

{SWD(2017) 478 final} - {SWD(2017) 479 final}

EXPUNERE DE MOTIVE

1. CONTEXTUL PROPUNERII

Universul muncii a evoluat considerabil de la adoptarea Directivei 91/533/CEE privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă („Directiva privind declarația scrisă”). Ultimii 25 de ani au generat o flexibilizare din ce în ce mai mare a pieței muncii. În 2016, un sfert dintre toate contractele de muncă erau pentru forme de muncă „atipice”, iar în ultimii zece ani peste jumătate din totalul noilor locuri de muncă au fost „atipice”¹. Digitalizarea a facilitat crearea unor noi forme de muncă, în timp ce schimbările demografice au condus la o mai mare diversitate a populației active. Flexibilitatea permisă de noile forme de muncă a fost un factor major care a determinat crearea de locuri de muncă și dezvoltarea pieței muncii. Începând din 2014, au fost create peste cinci milioane de locuri de muncă, dintre care aproape 20 % în noi forme de muncă. Adaptabilitatea noilor forme de muncă la schimbarea contextului economic a permis dezvoltarea de noi modele de afaceri, inclusiv în cadrul economiei colaborative, și a făcut posibilă intrarea pe piața muncii a unor persoane care anterior ar fi fost excluse. Gradul de ocupare a forței de muncă în UE se află la cel mai înalt nivel din istorie, numărul femeilor și al bărbaților angajați fiind de 236 de milioane.

Însă aceste tendințe au dus, de asemenea, la instabilitate și la lipsa previzibilității în anumite raporturi de muncă, mai ales pentru lucrătorii aflați în situațiile cele mai precare. Existența unor cadre juridice inadecvate poate supune lucrătorii angajați în forme de muncă atipice unor practici neclare sau injuste și poate face ca asigurarea respectării drepturilor acestora să fie dificilă. Între 4 și 6 milioane de lucrători au contracte de muncă intermitentă și la cerere, mulți neștiind când și pentru cât timp vor avea de lucru. Un număr de până la 1 milion de lucrători fac obiectul unei clauze de exclusivitate, care îi împiedică să lucreze pentru un alt angajator². Doar un sfert dintre lucrătorii temporari reușesc să facă trecerea la un post permanent, iar rata de angajare involuntară cu fracțiune de normă atinsese circa 28 % până în 2016³. Modalitățile de lucru mai flexibile pot crea incertitudine în ceea ce privește drepturile aplicabile⁴.

Ca răspuns, unele state membre au pus în aplicare noi regulamente, iar partenerii sociali naționali au elaborat noi contracte colective de muncă, ceea ce a dus la o creștere a diversității sistemului de reglementare la nivelul UE. Aceasta sporește riscul unei concurențe bazate pe subminarea standardelor sociale, ceea ce are consecințe dăunătoare și pentru angajatori, care sunt supuși unei presiuni concurențiale nesustenabile, precum și pentru statele membre, care renunță la venituri fiscale și la contribuții la asigurările sociale. Provocarea este să se asigure faptul că piețele inovatoare și dinamice ale muncii pe care se fundamentează competitivitatea UE sunt încadrate în așa fel încât să ofere o protecție de bază tuturor lucrătorilor și câștiguri de productivitate pe termen lung angajatorilor și să permită convergența în direcția unor condiții de trai și de muncă mai bune la nivelul întregii UE.

¹ Contractele de muncă atipice includ contractele permanente de muncă cu fracțiune de normă și contractele temporare cu fracțiune de normă și cu normă întreagă.

² „Study to support Impact Assessment on the Review of the Written Statement Directive”, Centre for Strategy and Evaluation Services și Public Policy and Management Institute.

³ Anchetă UE asupra forței de muncă (UE-28, 2016).

⁴ Comunicarea Comisiei intitulată „O agendă europeană pentru economia colaborativă”, COM(2016)356 final.

Prezenta inițiativă este una dintre măsurile esențiale luate de Comisie ca urmare a Pilonului european al drepturilor sociale, proclamat împreună de Parlamentul European, de Consiliu și de Comisie în cadrul Summitului social pentru creștere și locuri de muncă echitabile care a avut loc la Göteborg la 17 noiembrie 2017⁵. Pilonul servește drept busolă pentru convergența ascendentă reînnoită în ceea ce privește standardele sociale, în contextul realităților în schimbare din universul muncii. Prezenta directivă contribuie în primul rând la implementarea principiului 5 („Locuri de muncă sigure și adaptabile”) și a principiului 7 („Informații despre condițiile de angajare și protecția în caz de concediere”) ale pilonului⁶. Inițiativa a fost anunțată în scrisoarea de intenție a președintelui Juncker și a prim-vicepreședintelui Timmermans din 13 septembrie 2017 și face parte din programul de lucru al Comisiei.

Propunerea abordează două provocări interconectate. În primul rând, evaluarea Directivei 91/533/CEE realizată în cadrul Programului privind o reglementare adecvată și funcțională (REFIT) al Comisiei⁷ a identificat deficiențe în ceea ce privește domeniul de aplicare personal și material al directivei și a indicat în ce mod ar putea fi îmbunătățită eficacitatea acesteia. În al doilea rând, consultarea publică privind Pilonul european al drepturilor sociale⁸ a evidențiat decalaje între actualul acquis social al UE și recente evoluții de pe piața muncii. Acest fapt a fost subliniat și în Rezoluția Parlamentului European din ianuarie 2017 privind Pilonul european al drepturilor sociale. Parlamentul a solicitat extinderea standardelor minime existente la noi tipuri de raporturi de muncă, îmbunătățirea aplicării legislației UE, sporirea securității juridice la nivelul întregii piețe unice și prevenirea discriminării prin completarea legislației actuale a UE pentru a se asigura faptul că fiecare lucrător beneficiază de un set de bază de drepturi exercitabile, indiferent de tipul de contract sau de raport de muncă⁹. Rezoluția Parlamentului European referitoare la condițiile de muncă și locurile de muncă cu contracte precare din iulie 2017 invită Comisia să revizuiască Directiva privind declarația scrisă pentru a ține seama de noile forme de muncă¹⁰. În avizele lor cu privire la acest pilon, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor au scos în evidență decalaje în ceea ce privește protecția lucrătorilor, precum și nevoia de a se acționa la nivelul UE pentru a stabili un cadru de condiții de muncă echitabile și pentru a obține un echilibru între flexibilitate și securitate¹¹.

La 26 aprilie 2017 și, respectiv, la 21 septembrie 2017, Comisia a lansat două etape ale consultării partenerilor sociali europeni cu privire la posibila direcție și la conținutul acțiunii Uniunii, în conformitate cu cele prevăzute la articolul 154 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE)¹². Partenerii sociali nu au inițiat procesul de dialog în scopul

⁵ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/ro/pdf>

⁶ Principiul 7 „Lucrătorii au dreptul de a fi informați în scris la încadrarea în muncă în legătură cu drepturile și obligațiile lor care decurg din raportul de muncă, inclusiv în legătură cu perioada de probă[...]”.

⁷ „REFIT Evaluation of the «Written Statement Directive» (Directive 91/533/EEC)”, SWD(2017)205 final.

⁸ „Report of the public consultation, accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Establishing a European Pillar of Social Rights”, SWD(2017)206 final.

⁹ Rezoluția Parlamentului European din 19 ianuarie 2017 referitoare la un pilon european al drepturilor sociale.

¹⁰ Rezoluția Parlamentului European din 4 iulie 2017 referitoare la condițiile de muncă și locurile de muncă cu contracte precare.

¹¹ Avizul SOC/542 al Comitetului Economic și Social European din 25 ianuarie 2017. Comitetul Regiunilor, Aviz cu privire la Pilonul european al drepturilor sociale, 11 octombrie 2017.

¹² C(2017)2611 final și C(2017)6121 final.

stabilirii de raporturi contractuale, inclusiv acorduri, cu privire la acest aspect, astfel cum se prevede la articolul 155 din TFUE. Ținând seama de opiniile exprimate în cadrul consultării partenerilor sociali, Comisia înaintează prezenta propunere de directivă în conformitate cu dispozițiile TFUE.

Obiectivul general al directivei propuse este de a promova o ocupare mai sigură și mai previzibilă a forței de muncă, asigurând în același timp adaptabilitatea pieței muncii și îmbunătățind condițiile de trai și de muncă.

Obiectivele specifice prin care ar urma să fie abordat obiectivul general sunt:

1. îmbunătățirea accesului lucrătorilor la informații referitoare la condițiile lor de muncă;
2. ameliorarea condițiilor de muncă pentru toți lucrătorii, mai ales pentru cei angajați în forme de muncă noi și atipice, lăsând în același timp loc pentru adaptabilitate și pentru inovare pe piața muncii;
3. ameliorarea respectării standardelor privind condițiile de muncă prin îmbunătățirea aplicării legii; și
4. ameliorarea transparenței pe piața muncii, evitându-se în același timp impunerea unor sarcini excesive asupra întreprinderilor de orice dimensiune.

Directiva propusă va înlocui Directiva privind declarația scrisă cu un instrument nou care asigură transparența cu privire la condițiile de muncă pentru toți lucrătorii și definește noi drepturi materiale pentru a îmbunătăți previzibilitatea și securitatea condițiilor de muncă, în special pentru cei cu locuri de muncă precare. În acest scop, în capitolul II sunt prevăzute informații esențiale actualizate cu privire la raportul de muncă pentru toți lucrătorii din Uniune, inclusiv pentru cele 2-3 milioane de lucrători care se estimează că sunt în prezent excluși din domeniul de aplicare al Directivei privind declarația scrisă, care lasă ca noțiunile de „salariat” și de „raport de muncă” să fie definite de legislația statelor membre. Domeniul de aplicare personal al directivei va fi clarificat prin definirea noțiunii de „lucrător” pe baza jurisprudenței constante a Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) pentru determinarea statutului lucrătorului și va fi extins prin reducerea posibilității ca statele membre să excludă lucrătorii angajați în raporturi de muncă de scurtă durată sau cu caracter ocazional. Un nou set de cerințe minime, în capitolul III, stabilește o limită pentru durata oricărei perioade de probă, o regulă generală potrivit căreia un lucrător nu poate fi împiedicat să lucreze pentru un alt angajator în afara programului de lucru, dreptul la o mai mare previzibilitate a timpului de lucru și la o înștiințare prealabilă într-un termen rezonabil pentru cei cu programe de lucru variabile, posibilitatea de a solicita transferul către o formă de muncă mai previzibilă și mai sigură, precum și dreptul la formare obligatorie fără niciun cost. Aceste drepturi sunt susținute de dispoziții care abordează deficiențele de aplicare a Directivei 91/533/CEE și adaptează măsurile de aplicare de la alte elemente ale acquis-ului social al UE care tratează situații comparabile¹³.

În loc să abordeze un anumit tip de ocupare a forței de muncă, așa cum fac Directivele privind munca cu fracțiune de normă, munca pe durată determinată sau munca prin agent de muncă

¹³ Directiva 2006/54/CE [privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformare)], Directiva 2000/43/CE (de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică) și Directiva 2000/78/CE (de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă).

temporară¹⁴, directiva propusă va asigura un nivel de bază de protecție universală în cazul tuturor formelor contractuale existente și viitoare. O astfel de directivă va fi un instrument mai eficace decât inițiativele legislative separate care vizează forme de muncă specifice și care pot deveni cu ușurință vetuste din cauza ritmului rapid al schimbărilor de pe piața muncii. Directiva propusă ar trebui să instituie cadrul juridic pentru o viitoare evoluție pozitivă a unor noi forme de muncă adaptabile.

Se preconizează că prezenta propunere va oferi o serie de beneficii. Toți lucrătorii, inclusiv cei angajați în raporturi de muncă de scurtă durată și cu caracter ocazional, vor beneficia de claritate privind condițiile lor de muncă și noile standarde minime. Deși probabil că vor suferi o ușoară pierdere de flexibilitate, se preconizează că angajatorii vor beneficia de o concurență mai sustenabilă, cu securitate juridică sporită, precum și de o forță de muncă mai motivată și mai productivă, cu un grad mai mare de stabilitate contractuală și de retenție. Societatea în ansamblu va beneficia de o bază fiscală mai extinsă și de contribuții mai mari la asigurările sociale.

- **Coerența cu dispozițiile existente în domeniul de politică**

Directiva propusă completează următoarele acte din legislația secundară a UE:

Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

Articolul 6 din directiva propusă precizează informațiile care trebuie furnizate în scris lucrătorilor trimiși în străinătate, inclusiv celor care sunt detașați în alt stat membru al UE, pe baza dispozițiilor relevante ale Directivei 96/71/CE, astfel cum s-a recomandat în evaluarea REFIT.

Directiva 97/81/CE a Consiliului privind munca cu fracțiune de normă și Directiva 1999/70/CE a Consiliului privind munca pe durată determinată

Articolul 10 din directiva propusă completează dispozițiile acestor două directive, care vizează în special lucrătorii cu fracțiune de normă și lucrătorii cu contract pe durată determinată, stabilind posibilitatea ca un lucrător să solicite o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă, și să primească un răspuns scris din partea angajatorului.

Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară

Evaluarea REFIT a constatat că Directiva privind declarația scrisă ar putea ține mai bine seama de Directiva 2008/104/CE, reglementând în mod explicit lucrătorii temporari și precizând că întreprinderea utilizatoare are obligația de a informa în mod direct lucrătorul temporar cu privire la condițiile de încadrare în muncă. Acest lucru se reflectă la articolul 2 din directiva propusă, care stabilește criteriile pentru definirea statutului lucrătorului și al angajatorului, precum și la articolul 1, care precizează că funcțiile de angajator pot fi îndeplinite de mai multe entități.

În plus, dispozițiile capitolului III din directiva propusă sprijină realizarea unei organizări a timpului de lucru care protejează securitatea și sănătatea lucrătorilor, tratată de Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

¹⁴ Directiva 97/81/CE a Consiliului (munca cu fracțiune de normă), Directiva 1999/70/CE a Consiliului (munca pe durată determinată), Directiva 2008/104/CE (munca prin agent de muncă temporară).

În ceea ce privește stagiarii, Comisia menționează faptul că aceștia sunt deja protejați în temeiul Recomandării Consiliului din 10 martie 2014 privind un cadru de calitate pentru stagii. Comisia a propus un cadru similar pentru ucenici¹⁵.

Dispozițiile de aplicare cuprinse la articolele 13-18 din directiva propusă se bazează pe dispozițiile din acquis-ul social existent al UE și le completează, după cum se precizează în secțiunea care descrie articolele directivei propuse.

- **Coerența cu alte politici ale Uniunii**

Directiva propusă contribuie la implementarea următoarelor principii prevăzute în cadrul Pilonului european al drepturilor sociale:

Principiul 1: *Educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții*. Cerințele de informare de la articolul 3 sunt extinse pentru a acoperi formarea pusă la dispoziție de angajator, iar articolul 11 obligă statele membre să se asigure că angajatorii oferă o formare obligatorie gratuită lucrătorilor lor, conform cerințelor din legislația Uniunii sau din legislația națională relevantă ori din contractele colective de muncă.

Principiul 2: *Egalitatea de gen*. Forța de muncă angajată în forme de muncă noi și atipice, care ar beneficia în mod deosebit de drepturile materiale create în capitolele III-VI din directiva propusă, este predominant de gen feminin¹⁶. Prin urmare, directiva va contribui la principiul de îmbunătățire a egalității de tratament și de șanse în ceea ce privește participarea pe piața muncii.

Principiul 5: *Locuri de muncă sigure și adaptabile*. Extinderea domeniului de aplicare al directivei propuse, stabilit la articolele 1 și 2, abordează principiul conform căruia lucrătorii au dreptul la un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă, accesul la protecția socială și formarea profesională, „[i]ndiferent de tipul și de durata raportului de muncă”. Conținutul general al directivei propuse are ca scop să realizeze un echilibru între a ameliora drepturile lucrătorilor și a menține „flexibilitatea necesară pentru ca angajatorii să se adapteze rapid la modificările contextului economic” menționată la principiul 5 litera (b), inclusiv prin faptul că permite posibilitatea de a modifica cerințele minime privind condițiile de muncă prin intermediul unor contracte colective de muncă (articolul 12). Directiva propusă tratează, de asemenea, principiul 5 litera (d): „Raporturile de muncă ce au ca rezultat condiții de muncă precare trebuie prevenite, inclusiv prin interzicerea utilizării abuzive a contractelor atipice. Orice perioadă de probă trebuie să aibă o durată rezonabilă.” Noile drepturi materiale la o previzibilitate mai mare și la solicitarea unei noi forme de muncă, precum și limitarea utilizării clauzelor de exclusivitate și a clauzelor de incompatibilitate abordează prima parte. Stabilirea unei limite de șase luni pentru perioadele de probă abordează cea de a doua parte.

Principiul 7: *Informații despre condițiile de angajare și protecția în caz de concediere*. Directiva propusă consolidează actuala obligație de a furniza informații scrise, prin extinderea și actualizarea sferei informațiilor minime care trebuie furnizate și prin reducerea termenului-limită pentru furnizarea acestor informații, de la 2 luni la prima zi a raportului de muncă, abordând astfel elementul de la principiul 7 litera (a) conform căruia informațiile trebuie furnizate „la încadrarea în muncă”.

¹⁵ COM(2017)563 final.

¹⁶ Anchetă UE asupra forței de muncă (UE-28, 2016).

Principiul 8: *Dialogul social și participarea lucrătorilor*. Partenerii sociali au fost consultați, în conformitate cu articolul 154 din TFUE, cu privire la posibila sferă de aplicare a acțiunii Uniunii de revizuire a Directivei privind declarația scrisă, iar răspunsurile lor au fost luate în considerare la elaborarea propunerii Comisiei. Articolul 12 din directiva propusă oferă flexibilitate în ceea ce privește modificarea prin contracte colective de muncă a cerințelor minime stabilite în capitolul III, atât timp cât rezultatul respectă protecția generală conferită de directiva propusă.

Alte inițiative care contribuie la implementarea Pilonului european al drepturilor sociale sunt strâns legate de prezenta directivă propusă și o completează, în special propunerea legislativă privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor [COM(2017)253 final], o consultare a partenerilor sociali cu privire la accesul lucrătorilor și al lucrătorilor independenți la protecția socială [C(2017)2610 final și C(2017)7773 final] și o comunicare interpretativă privind timpul de lucru [C(2017)2601 final]. Propunerea de directivă privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor introduce dreptul lucrătorilor cu copii de până la cel puțin 12 ani de a solicita formule flexibile de lucru în scopuri de îngrijire; angajatorii au datoria de a analiza și de a răspunde la aceste cereri de formule flexibile de lucru, ținând seama atât de necesitățile angajatorilor, cât și de cele ale lucrătorilor, și să justifice orice refuz al unei astfel de cereri. Angajatorii ar avea de asemenea obligația de a analiza și de a răspunde la cererile de revenire la programul de lucru inițial. Directiva propusă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă ar veni în completarea dispozițiilor menționate, permițându-le lucrătorilor să solicite o formulă de lucru mai sigură, mai degrabă decât mai flexibilă.

În fine, s-a ținut seama de propunerea de revizuire a Directivei privind detașarea lucrătorilor [COM(2016)128 final] și de propunerile formulate în cadrul pachetului privind mobilitatea în sectorul transporturilor din 31 mai 2017, în special de normele specifice propuse în ceea ce privește detașarea conducătorilor auto în sectorul transportului rutier [COM(2017)278 final].

2. TEMEI JURIDIC, SUBSIDIARITATE ȘI PROPORȚIONALITATE

• Temeiul juridic

Propunerea se întemeiază pe articolul 153 alineatul (2) litera (b) din TFUE, care prevede adoptarea de directive pentru stabilirea unor cerințe minime privind, printre altele, „condițiile de muncă” menționate la articolul 153 alineatul (1) litera (b) din TFUE, evitând în același timp impunerea de constrângeri administrative, financiare și juridice susceptibile să frâneze crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii.

• Subsidiaritate

Obligațiile de informare referitoare la condițiile de muncă au fost stabilite la nivelul UE prin Directiva 91/533/CEE. Evaluarea REFIT a directivei respective a confirmat că este în continuare necesară acțiunea la nivelul UE în acest domeniu, în conformitate cu principiul subsidiarității. Sunt necesare modificări pentru a adapta directiva menționată la evoluțiile survenite pe piața muncii de la adoptarea sa în 1991 și pentru a soluționa deficiențele identificate în evaluarea REFIT.

Drepturile materiale suplimentare create în capitolul III sunt justificate la nivelul UE în măsura în care acțiunea exclusivă a statelor membre ca răspuns la formele de muncă noi și atipice nu ar oferi în mod neapărat același nivel de protecție în ceea ce privește transparența și previzibilitatea și ar risca să sporească divergențele dintre statele membre, cu o concurență

potențială bazată pe standardele sociale. Prin urmare, societățile comerciale ar concura în continuare în condiții neechitabile, ceea ce ar împiedica funcționarea pieței interne.

Directiva propusă se bazează pe un grad minim de armonizare a sistemelor statelor membre, care respectă competențele statelor membre de a stabili standarde mai înalte și prevede posibilitatea ca partenerii sociali să varieze combinația de obligații și de drepturi materiale prin intermediul contractelor colective de muncă. În concordanță cu articolul 153 alineatul (2) litera (b) din TFUE, ea va sprijini și va completa activitățile statelor membre prin cerințe minime pentru o punere în aplicare treptată.

- **Proportionalitate**

Principiul proporționalității este respectat pe deplin, deoarece domeniul de aplicare al propunerii se limitează la asigurarea furnizării de informații consecvente lucrătorilor cu privire la condițiile lor de muncă și la asigurarea pentru lucrători a unor drepturi de bază a căror absență ar putea duce la o deteriorare accentuată a standardelor sociale. Directiva propusă include măsuri de atenuare a sarcinilor și de sprijinire a conformității. După cum s-a indicat în evaluarea impactului, costurile sunt rezonabile și justificate în raport cu beneficiile acumulate pe termen mai lung în ceea ce privește sporirea siguranței locurilor de muncă, creșterea productivității și simplificarea procedurilor atât pentru lucrători, cât și pentru angajatori, în concordanță cu ambițiile sociale mai ample ale UE.

Propunerea lasă statelor membre opțiunea de a menține sau de a stabili standarde mai favorabile pentru lucrători și de a ține seama de caracteristicile specifice situației lor naționale și, de asemenea, permite modificarea compunerii drepturilor materiale prin intermediul contractelor colective de muncă. În consecință, propunerea lasă o marjă de flexibilitate în ceea ce privește alegerea măsurilor concrete de punere în aplicare.

- **Alegerea instrumentului**

Articolul 153 alineatul (2) litera (b), coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (b) din TFUE, prevede în mod explicit că directivele sunt instrumentul juridic care trebuie utilizat pentru a stabili cerințele minime privind condițiile de muncă, ce urmează să fie puse treptat în aplicare de statele membre.

3. REZULTATELE EVALUĂRILOR *EX POST*, ALE CONSULTĂRILOR CU PĂRȚILE INTERESATE ȘI ALE EVALUĂRII IMPACTULUI

- **Evaluări *ex post*/verificări ale adecvării legislației existente**

O evaluare REFIT a Directivei privind declarația scrisă a fost publicată în aprilie 2017¹⁷. Această evaluare a concluzionat că directiva este considerată **relevantă** de toate părțile interesate și că **gradul de respectare** a directivei în statele membre și la nivelul sectoarelor este mediu-ridicat. Directiva a fost în mare măsură **eficace** în atingerea obiectivelor sale. Eficacitatea sa ar putea fi sporită și mai mult printr-o revizuire a domeniului său de aplicare pentru a asigura o acoperire mai mare a lucrătorilor, inclusiv a celor angajați în noi forme de muncă, scurtând termenul-limită de două luni pentru furnizarea de informații lucrătorilor și ameliorând asigurarea respectării legii printr-o revizuire a căilor de atac și a sancțiunilor în cazurile de nerespectare. În ceea ce privește **eficiența**, transpunerea directivei nu pare să fi dus la o creștere semnificativă a costurilor pentru întreprinderi. În privința **coerenței** externe,

¹⁷ SWD(2017)205 final.

se poate realiza în continuare o mai mare convergență cu normele referitoare la lucrătorii detașați, la lucrători temporari și la stagiați.

De asemenea, evaluarea a mai confirmat faptul că directiva aduce o clară **valoare adăugată europeană**. Existența unor standarde minime la nivelul UE privind informarea angajaților este esențială, deoarece sporește securitatea juridică atât pentru angajatori, cât și pentru angajați și previne o concurență dăunătoare între statele membre care ar duce la deteriorarea condițiilor de muncă. De asemenea, aceste standarde sporesc previzibilitatea pentru întreprinderi și facilitează mobilitatea lucrătorilor în cadrul pieței interne.

- **Consultările cu părțile interesate**

În perioada 26 ianuarie-20 aprilie 2016, Comisia a desfășurat o consultare publică în legătură cu Directiva privind declarația scrisă. O sinteză a răspunsurilor la această consultare este anexată la evaluarea REFIT.

În perioada martie-decembrie 2016, s-a desfășurat o consultare publică deschisă în legătură cu propunerea Comisiei privind un pilon european al drepturilor sociale. După cum a relevat această consultare publică¹⁸, există o nevoie crescândă de a defini și de a aplica drepturi corespunzătoare pentru mulți dintre lucrătorii angajați în raporturi de muncă noi și atipice. Aceste acorduri contractuale creează oportunități pentru ca oamenii să intre sau să rămână pe piața muncii, iar flexibilitatea pe care o oferă ține de alegerea personală a fiecăruia. Cu toate acestea, existența unei reglementări inadecvate înseamnă că mulți dintre oamenii încadrați în muncă sunt blocați într-o situație de vid juridic, ceea ce îi poate expune unor practici neclare sau injuste și poate face dificilă asigurarea respectării drepturilor lor.

În conformitate cu articolul 154 din TFUE, Comisia a desfășurat o consultare în două etape cu **partenerii sociali** în legătură cu o posibilă revizuire a Directivei privind declarația scrisă.

Opiniile partenerilor sociali au fost împărțite în ceea ce privește necesitatea unei acțiuni legislative pentru revizuirea Directivei 91/533/CEE și nu s-a ajuns la un consens în rândul partenerilor sociali în privința deschiderii de negocieri directe pentru a încheia un acord la nivelul Uniunii.

În ambele etape, **sindicatul** s-au exprimat în favoarea clarificării și lărgirii domeniului de aplicare personal al directivei, în special prin eliminarea excluderilor din domeniul de aplicare personal și prin includerea de criterii care să ajute la identificarea existenței unui raport de muncă. În plus, ele au argumentat în favoarea includerii lucrătorilor independenți în domeniul de aplicare. În ceea ce privește pachetul de informații, sindicatele au fost de acord cu lista sugerată în cadrul documentului de consultare al Comisiei și au prezentat argumente pentru adăugarea altor elemente la pachet. Ele au solicitat ca declarațiile scrise să fie furnizate înainte de începerea activității profesionale sau imediat după semnarea contractului. A fost recunoscută necesitatea de a îmbunătăți accesul la sancțiuni și la căile de atac, inclusiv prin solicitarea introducerii unei prezumții de angajare în cazul în care angajatorul nu furnizează o declarație scrisă. În fine, sindicatele au susținut cu fermitate necesitatea unor noi drepturi minime menite să îmbunătățească transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă. Cu toate acestea, ele au solicitat mai multe drepturi decât cele prezentate în al doilea document de

¹⁸ A se vedea comunicarea de lansare COM(2016)127 final și Raportul privind consultarea publică SWD(2017)206 final, p. 18-21.

consultare, inclusiv o interzicere completă a formelor de acorduri contractuale care nu garantează lucrătorilor un minim de ore plătite și dreptul la o remunerație adecvată.

În ambele etape, **organizațiile patronale** s-au opus extinderii domeniului de aplicare al directivei și introducerii unei definiții a lucrătorului, pe baza unor motive de îngrijorare legate de flexibilitatea întreprinderilor și de potențialul de creare de locuri de muncă, precum și de subsidiaritate. Majoritatea nu au sprijinit modificarea pachetului de informații, nici reducerea termenului-limită de două luni. Nicio organizație nu a sprijinit schimbările la nivelul UE în ceea ce privește sistemul de căi de atac și sancțiunile. Cu foarte puține excepții, organizațiile patronale s-au opus includerii de noi drepturi minime într-o variantă revizuită a directivei. Din acest motiv, ele au preferat să nu exprime opinii cu privire la anumite drepturi minime stabilite în documentul de consultare, susținând că asemenea chestiuni sunt de competență națională și că nu este necesar sau chiar că este contrar principiului subsidiarității ca UE să ia măsuri în aceste domenii.

- **Obținerea și utilizarea expertizei**

Comisia a atribuit un contract pentru analizarea costurilor și beneficiilor unor posibile măsuri la nivelul UE cuprinse într-o versiune revizuită a directivei. De asemenea, ea a examinat unele surse principale de analize și date referitoare la formele de muncă noi și atipice, în special cele compilate de Parlamentul European¹⁹, de Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound)²⁰, de Organizația Internațională a Muncii (OIM)²¹ și de Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE)²².

- **Evaluarea impactului**

Evaluarea impactului a fost discutată cu Comitetul de analiză a reglementării (CAR) la 29 noiembrie 2017. CAR a emis un aviz favorabil, însoțit de observații la care s-a răspuns printr-o clarificare a domeniului de aplicare, a opțiunilor selectate și a beneficiilor preconizate ale prezentei inițiative și prin explicarea modului în care ar putea fi atenuate posibilele consecințe neintenționate ale inițiativei²³.

Combinăția de măsuri incluse în prezenta propunere a fost apreciată în cadrul evaluării impactului ca fiind cea mai eficientă, mai eficientă și mai coerentă. Analiza cantitativă a combinației preferate de măsuri arată că se preconizează o îmbunătățire substanțială a condițiilor de muncă și de trai. În special, cel puțin 2-3 milioane de lucrători cu contracte atipice vor intra în domeniul de aplicare al directivei. Sporirea previzibilității pentru circa 4-7 milioane de lucrători ar trebui să aibă un impact pozitiv asupra echilibrului dintre viața profesională și cea privată și asupra sănătății. Aproximativ 14 milioane de lucrători ar putea solicita o nouă formă de muncă. Lipsa clauzelor de exclusivitate va permite unui număr de circa 90 000-360 000 de lucrători la cerere să caute activități suplimentare și să câștige 355-1 424 de milioane EUR pe an în plus. Dreptul lucrătorilor de a beneficia de o formare obligatorie gratuită va fi confirmat și aceștia vor avea mai ușor acces la căi de atac. Angajatorii vor beneficia de o concurență mai sustenabilă, de securitate juridică sporită și de o

¹⁹ Parlamentul European, Departamentul tematic A (2016), „Precarious Employment: Patterns, Trends and Policy Strategies in Europe”.

²⁰ Eurofound (2015), „New forms of employment”, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg; Eurofound (2017), „Aspects of non-standard employment in Europe”, Eurofound, Dublin.

²¹ „Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects” Biroul Internațional al Muncii – Geneva: ILO. 2016.

²² OCDE, „Employment Outlook 2014”, „Non-regular employment, job security and labour market divide”.

²³ A se vedea anexa I la evaluarea impactului.

îmbunătățire globală a transparenței pe piețele muncii. Beneficiile necuantificate pentru angajatori includ un grad mai mare de retenție și de loialitate, îmbunătățirea relațiilor cu lucrătorii, reducerea numărului de plângeri și de procese în instanță, o mai bună planificare a resurselor, contribuind la o creștere globală a productivității.

Pentru angajatori, costurile preconizate ale combinației preferate de opțiuni sunt următoarele: costul emiterii unei declarații scrise noi sau revizuite este preconizat să fie de 18-153 EUR pentru IMM-uri și de 10-45 EUR pentru întreprinderile mai mari. De asemenea, întreprinderile ar urma să aibă costuri punctuale legate de familiarizarea cu noua directivă: în medie de 53 EUR pentru un IMM și de 39 EUR pentru o întreprindere mai mare. Costurile suportate pentru a răspunde cererilor de noi forme de muncă se așteaptă să fie similare celor care decurg din emiterea unei noi declarații scrise. De asemenea, angajatorii anticipează unele costuri indirecte moderate (consilierea juridică, revizuirea sistemelor de programare, timpul de gestionare a resurselor umane, informațiile pentru personal). Va exista doar o ușoară pierdere de flexibilitate (și anume pentru mica proporție de angajatori care utilizează pe scară largă cele mai flexibile forme de muncă). Combinația preferată de opțiuni ține seama de efectele accidentale și include măsuri de atenuare a acestora. Nu se preconizează niciun impact agregat semnificativ asupra salariilor, deși se poate aștepta ca reducerea subocupării forței de muncă, scăderea incidenței clauzelor de exclusivitate și asigurarea unor condiții de muncă mai previzibile să permită creșterea câștigurilor individuale. Nu se preconizează niciun cost pentru lucrători.

Impacturile specifice pentru fiecare stat membru ar depinde de o serie de factori, inclusiv de amploarea modificărilor legislative necesare, de incidența formelor de muncă atipice și de contextul socioeconomic mai larg. În general, se preconizează beneficii în ceea ce privește reducerea incidenței muncii nedeclarate, deoarece măsurile propuse vor facilita inspecțiile și aplicarea legislației. La nivelul UE, valoarea muncii nedeclarate transferate către economia formală este estimată la 40-120 de milioane EUR pe an. Beneficiile asociate s-ar putea ridica la 8-25 de milioane EUR pe an sub forma creșterii veniturilor fiscale și la 4-24 de milioane EUR pe an sub forma reducerii prestațiilor de asigurări sociale. De asemenea, s-ar putea produce o creștere de circa 46-185 de milioane EUR pe an a veniturilor fiscale datorită faptului că lucrătorii la cerere vor putea căuta locuri de muncă suplimentare. Printre beneficiile necuantificate s-ar putea număra creșterea productivității, îmbunătățirea adaptabilității forței de muncă, sporirea mobilității atât în cadrul piețelor muncii de la nivel național, cât și la nivelul întregii UE, precum și ameliorarea coeziunii sociale. Îmbunătățirea accesului la căile de atac ar putea ameliora gradul de consecvență în ceea ce privește aplicarea cadrului juridic. Se pot aștepta unele costuri punctuale de transpunere și costuri permanente de punere în aplicare moderate, deoarece cadrele juridice ale statelor membre vor trebui adaptate.

- **Adecvarea reglementărilor și simplificarea**

Deoarece aceasta este revizuirea unui act legislativ existent, Comisia a examinat oportunități de simplificare și de reducere a sarcinilor. Conform analizei, costurile care decurg din directivă sunt moderate și nu s-a prezentat nicio dovadă că ar fi disponibile modalități mai ieftine pentru atingerea acelorași obiective cu aceeași eficacitate. Cu toate acestea, există posibilități de clarificare și de sporire a transparenței și previzibilității juridice a contractelor de muncă. Clarificarea domeniului de aplicare al directivei va face cadrul legislativ mai ușor de înțeles și mai previzibil. De asemenea, au fost incluse în directivă elemente de simplificare concrete. Dată fiind disponibilitatea limitată a datelor, elementele de simplificare nu au fost cuantificate, dar sunt explicate în cadrul expunerii de motive. În ceea ce privește stabilirea de noi obligații, a fost prevăzut un regim simplificat pentru IMM-uri în legătură cu cererea de trecere la altă formă de muncă; de asemenea, trebuie furnizate formulare și modele pentru

declarațiile scrise și trebuie puse la dispoziția angajatorilor, într-un format accesibil, informații referitoare la legile sau dispozițiile naționale și la contractele colective de muncă relevante, în vederea reducerii sarcinii angajatorilor. Pe baza evaluării impactului, aceste măsuri de atenuare ar putea duce la scăderea cu 30-40 % a costurilor de producere a declarațiilor scrise.

- **Drepturile fundamentale**

Obiectivele prezentei propuneri sunt în conformitate cu Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, în special cu articolul 31 privind condițiile de muncă corecte și echitabile, care prevede că „orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa”.

4. IMPLICAȚII BUGETARE

Propunerea nu necesită resurse suplimentare de la bugetul Uniunii Europene.

5. ALTE ELEMENTE

- **Mecanisme de monitorizare, de evaluare și de raportare**

Statele membre trebuie să transpună directiva în termen de doi ani de la adoptare și să comunice Comisiei măsurile naționale de transpunere prin intermediul bazei de date MNE. În conformitate cu articolul 153 alineatul (3) din TFUE, ele pot încredința partenerilor sociali sarcina transunerii prin intermediul unor contracte colective de muncă.

Pentru a evalua eficacitatea cu care prezenta inițiativă își atinge obiectivele generale și specifice, Comisia a identificat indicatori de progres principali care permit monitorizarea reușitei punerii în aplicare²⁴. Acești indicatori vor fi monitorizați periodic de Comisie și vor servi ca bază pentru evaluarea și raportarea de către Comisie a impactului directivei la opt ani de la intrarea în vigoare a acesteia.

- **Explicarea detaliată a dispozițiilor specifice ale propunerii**

Capitolul I – Dispoziții generale

Articolul 1 – Scop, obiect și domeniu de aplicare

Alineatul (3) permite statelor membre să nu aplice dispozițiile directivei în cazul unui raport de muncă de maximum 8 ore pe lună. Această derogare înlocuiește posibilitățile existente de excludere de la domeniul de aplicare personal prevăzute la articolul 1 din Directiva 91/533/CEE (un raport de muncă ce nu depășește o lună sau o săptămână de lucru ce nu depășește 8 ore sau cu caracter ocazional și/sau special), care, potrivit evaluării REFIT, au fost aplicate în mod inconsecvent și excludeau din ce în ce mai mulți lucrători²⁵. Alineatul (4) prevede că derogarea respectivă nu ar trebui să se aplice atunci când programul de lucru nu este stabilit în prealabil, de exemplu în cazul formei de muncă la cerere, deoarece durata activității profesionale nu este cunoscută.

²⁴ Indicatorii principali aleși provin în mare parte din surse de date comparative (Eurostat, OCDE), dar acolo unde nu există indicatori informațiile pot fi extrase din datele naționale. Lista detaliată a indicatorilor poate fi consultată în evaluarea impactului.

²⁵ SWD(2017)205 final, p. 25.

La alineatul (5), definiția angajatorului de la articolul 2 este completată de o clarificare conform căreia funcția de angajator în sensul directivei propuse poate fi îndeplinită de mai multe entități. De exemplu, în cazul unui lucrător temporar, o parte din cerințele de informare de la articolul 3 pot fi îndeplinite de agentul de muncă temporară și o parte de întreprinderea utilizatoare. Pentru a evita plasarea unor sarcini disproporționate asupra gospodăriilor private, statele membre pot să nu aplice dreptul de a solicita o nouă formă de muncă și dreptul la formare obligatorie gratuită, precum și utilizarea prezumțiilor favorabile în cazul lipsei de informații în ceea ce privește persoanele fizice care angajează lucrători casnici.

Directiva 2009/13/CE, care pune în aplicare acordul partenerilor sociali referitor la Convenția din 2006 privind munca în domeniul maritim și modifică Directiva 1999/63/CE, și Directiva (UE) 2017/159, care pune în aplicare acordul partenerilor sociali referitor la Convenția privind munca în domeniul pescuitului, conțin dispoziții specifice referitoare la contractele de muncă ale navigatorilor și ale pescarilor. Prin urmare, articolul 1 alineatul (7) clarifică faptul că capitolul II din directiva propusă se aplică fără a aduce atingere acestor directive.

Articolul 2 – Definiții

Acest articol prevede criteriile pentru stabilirea statutului lucrătorului în sensul directivei propuse. Aceste criterii sunt bazate pe jurisprudența CJUE dezvoltată începând de la cauza C-66/85 Lawrie-Blum, reamintită cel mai recent în cauza C-216/15 Ruhrländklinik. Este necesar ca aceste criterii să fie precizate, având în vedere constatările evaluării REFIT potrivit cărora domeniul de aplicare al Directivei privind declarația scrisă variază în rândul statelor membre în funcție de noțiunile de „salariat”, de „raport de muncă” și de „contract de muncă” ale acestora²⁶ și riscă să excludă din ce în ce mai mulți lucrători angajați în forme de muncă atipice, precum lucrătorii casnici, lucrătorii la cerere, lucrătorii intermitenți, lucrătorii pe bază de tichete și lucrătorii prin platforme online. Directiva propusă s-ar aplica lucrătorilor respectivi atât timp cât aceștia îndeplinesc criteriile stabilite mai sus²⁷.

Capitolul II - Informații privind raportul de muncă

Articolul 3 – Obligația de a furniza informații

Această dispoziție actualizează cerințele minime de informare stabilite la articolul 2 din Directiva privind declarația scrisă, ținând seama de rezultatele evaluării REFIT²⁸ și de contribuțiile partenerilor sociali, prin introducerea unor noi elemente referitoare la:

- durata și condițiile perioadei de probă [articolul 3 alineatul (2) litera (f)];
- dreptul la formare [articolul 3 alineatul (2) litera (g)];
- acordurile privind orele suplimentare și remunerația aferentă, în lumina hotărârii CJUE în cauza C-350/99 Lange, potrivit căreia aceste informații fac parte din „elementele esențiale ale unui raport de muncă” cu privire la care lucrătorul ar trebui să fie informat în declarația scrisă [articolul 3 alineatul (2) litera (k)];
- informații esențiale privind stabilirea programelor de lucru variabile, pentru a ține seama de prevalența din ce în ce mai mare a acestui tip de organizare a muncii, precum

²⁶ SWD(2017)205 final, pp. 21 și 25 și nota de subsol 50.

²⁷ A se vedea, de asemenea, Comunicarea Comisiei intitulată „O agendă europeană pentru economia colaborativă”, COM(2016)356 final, secțiunea 2.4.

²⁸ SWD(2017)205 final, p. 24.

contractele pentru activități cu caracter ocazional ori cu zero ore sau lucrul în cadrul economiei colaborative [articolul 3 alineatul (2) litera (l)];

- informații privind sistemul (sistemele) de asigurări sociale care primesc contribuții [articolul 3 alineatul (2) litera (n)].

În plus, cerințele de informare legate de locul de prestare a muncii [articolul 3 alineatul (2) litera (b)] au fost modernizate pentru a permite forme precum munca prin platforme online, în cazul cărora locul de prestare a muncii nu este stabilit de angajator, și a fost inclusă procedura de reziliere a contractului de muncă [articolul 3 alineatul (2) litera (i)].

Articolul 4 – Calendarul și mijloacele de informare

Alineatul (1) înlocuiește actualul termen maxim de 2 luni pentru furnizarea unei declarații scrise prevăzut la articolul 3 din Directiva 91/533/CEE cu prima zi a raportului de muncă, în concordanță cu principiul 7 al Pilonului european al drepturilor sociale menționat mai sus. De asemenea, el stabilește faptul că declarația poate fi transmisă pe cale electronică.

Pentru a reduce sarcinile impuse angajatorilor și în conformitate cu recomandarea din evaluarea REFIT²⁹, alineatele (2) și (3) prevăd obligația statelor membre de a furniza formulare și modele pentru declarația scrisă și de a pune la dispoziția angajatorilor, într-un format accesibil, informațiile referitoare la legile sau dispozițiile naționale și la contractele colective de muncă relevante.

Articolul 5 – Modificarea raportului de muncă

Prezenta dispoziție actualizează articolul 5 „Modificarea unor elemente ale contractului sau raportului de muncă” din Directiva 91/533/CEE, pentru a impune ca toate modificările aduse condițiilor de muncă notificate în temeiul articolului 3 sau informațiilor furnizate în temeiul articolului 6 din directiva propusă să fie transmise, în mod obligatoriu, cel târziu în ziua în care intră în vigoare, și nu la două luni după aceea, cum este în actuala directivă.

Articolul 6 – Informații suplimentare pentru lucrătorii detașați sau trimiși în străinătate

Această dispoziție actualizează articolul 4 „Lucrătorii care își desfășoară activitatea în străinătate” din Directiva 91/533/CEE, pentru a-l alinia la dispozițiile relevante ale Directivei 96/71/CE privind lucrătorii detașați și ale Directivei conexe de punere în aplicare 2014/67/UE. Pentru a limita sarcinile impuse angajatorilor, obligațiile stabilite în prezentul articol se aplică doar dacă durata perioadei de lucru în străinătate depășește patru săptămâni consecutive, cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel. Informațiile furnizate înainte de prima plecare se pot referi la mai multe sarcini de serviciu grupate și pot fi ulterior modificate în cazul în care apar schimbări.

Capitolul III – Cerințe minime privind condițiile de muncă

Articolul 7 – Durata maximă a oricărei perioade de probă

Această dispoziție stabilește o durată maximă de șase luni pentru orice perioadă de probă, cu excepția cazului în care o durată mai lungă este justificată prin natura locului de muncă,

²⁹ SWD(2017)205 final, p. 29.

precum un post de conducere, sau în cazul în care este în interesul lucrătorului, de exemplu o prelungire în urma unei boli de durată.

Această dispoziție reflectă principiul 5 litera (d) al Pilonului european al drepturilor sociale: „5(d): Orice perioadă de probă trebuie să aibă o durată rezonabilă.”

Articolul 8 – Exercițarea în paralel a altei activități profesionale

Acest articol prevede că niciun lucrător nu poate fi împiedicat de angajatorul său să exercite altă activitate profesională (așa-numitele clauze de exclusivitate sau de incompatibilitate), cu excepția cazului în care acest lucru este justificat de motive legitime, precum protecția secretelor comerciale sau evitarea conflictelor de interese.

Articolul 9 – Minima previzibilitate a muncii

Acest articol prevede că, dacă un lucrător are un program de lucru variabil în care angajatorul, și nu lucrătorul, stabilește calendarul sarcinilor de serviciu,

(a) angajatorul trebuie să notifice lucrătorilor respectivi intervalele orare și perioadele de zile în care este posibil să fie solicitați să lucreze. Această dispoziție ar permite lucrătorilor să folosească timpul din afara acestor ore/zile de referință pentru a exercita alte activități profesionale, pentru a învăța sau pentru a îndeplini obligații de îngrijire. Lucrătorii pot conveni să lucreze în afara orelor și zilelor de referință, dar nu pot fi obligați să facă acest lucru și nu trebuie să sufere prejudicii dacă refuză (a se vedea articolul 16);

(b) lucrătorilor nu li se poate impune să lucreze dacă primesc din partea angajatorului lor o înștiințare mai târzie decât înștiințarea prealabilă într-un termen rezonabil stabilită în prealabil în declarația scrisă. Ei pot conveni să facă acest lucru, dar nu trebuie să sufere prejudicii dacă refuză (a se vedea articolul 16). Ce este considerat o înștiințare prealabilă într-un termen rezonabil poate varia de la un sector la altul.

Aceste dispoziții nu se aplică în cazurile în care angajatorul stabilește o sarcină de îndeplinit, dar lucrătorul este liber să hotărască orarul pe baza căruia duce la îndeplinire sarcina.

Articolul 10 – Trecerea la altă formă de muncă

Acest articol stabilește faptul că lucrătorii vor putea solicita o formă de muncă mai sigură și mai previzibilă, dacă este disponibilă – de exemplu lucrătorii care doresc să treacă la un raport de muncă cu normă întreagă sau la un raport de muncă cu un număr mai mare de ore plătite garantate sau cu un program de lucru mai puțin variabil. Angajatorii trebuie să răspundă în scris.

Termenul-limită pentru transmiterea răspunsului de către angajator va fi de trei luni pentru persoanele fizice, pentru microîntreprinderi și pentru întreprinderile mici sau mijlocii și de o lună pentru întreprinderile mai mari, în scopul reducerii sarcinii pentru întreprinderile mai mici, care este posibil să nu se bucure de același acces la servicii specializate de gestionare a resurselor umane. Mai mult, răspunsul la cererile ulterioare adresate de același lucrător unui angajator care este o persoană fizică, o microîntreprindere ori o întreprindere mică sau mijlocie ar putea fi transmis pe cale orală, dacă justificarea răspunsului rămâne aceeași.

Această dispoziție reflectă principiul 5 litera (a) al Pilonului european al drepturilor sociale: „Tranziția către forme de muncă pe durată nedeterminată trebuie încurajată.”

Articolul 11 – Formare

Această dispoziție asigură faptul că angajatorii oferă lucrătorilor orice formare necesară pentru îndeplinirea sarcinilor acestora, pe care trebuie să o ofere în temeiul legislației Uniunii, al legislației naționale sau al contractelor colective de muncă, fără a percepe costul acestei formări de la lucrători.

Capitolul IV – Contracte colective de muncă

Articolul 12 – Contracte colective de muncă

Această dispoziție permite modificarea standardelor minime stabilite la articolele 7-11 (și anume drepturile materiale, dar nu și pachetul de informații) prin intermediul unor contracte colective de muncă încheiate între partenerii sociali în temeiul legislației sau practicii naționale. Gradul general de protecție a lucrătorilor nu trebuie să fie mai mic decât cel prevăzut la articolele 7-11, luate împreună.

Capitolul V – Dispoziții orizontale

Articolul 13 – Asigurarea conformității

Această dispoziție, împreună cu articolele 16-18, urmează aceeași abordare ca cea adoptată de colegiutor în Directiva 2006/54/CE, în Directiva 2000/43/CE și în Directiva 2000/78/CE.

Articolul 13 impune statelor membre să se asigure că sunt operate modificările necesare la nivelul contractelor individuale sau colective de muncă, al normelor interne ale întreprinderilor și al oricăror alte măsuri în vederea alinierii acestora la dispozițiile directivei propuse. Această obligație nu privește modificările standardelor minime prevăzute la articolele 7-11, stabilite în conformitate cu articolul 12.

Articolul 14 - Prezumția legală și mecanismul de soluționare rapidă

Acest articol prevede, pe baza bunelor practici existente în rândul statelor membre, două căi alternative de atac în cazul nefurnizării tuturor informațiilor stabilite la articolul 3 sau în cazul nefurnizării unora dintre acestea, și anume fie

- utilizarea unor prezumții favorabile proporționale cu informațiile lipsă, incluzând cel puțin o prezumție de raport de muncă pe durată nedeterminată dacă nu se furnizează nicio informație cu privire la durata raportului de muncă, o prezumție de post cu normă întreagă dacă nu se furnizează nicio informație cu privire la orele plătite garantate și o prezumție de absență a perioadei de probă dacă nu se furnizează nicio informație cu privire la existența sau la durata unei perioade de probă; fie
- accesul la o procedură administrativă în cadrul căreia o autoritate competentă (care poate fi un organism deja existent, precum inspectoratul muncii sau un organism judiciar) are competența de a stabili faptele relevante în speță, de a ordona angajatorului să transmită informațiile lipsă și de a impune o amendă în caz de nerespectare a acestui ordin.

Această dispoziție abordează deficiențele mecanismelor existente, identificate prin evaluarea REFIT, în urma căreia s-a concluzionat că sistemele de căi de atac întemeiate pe acțiuni în

despăgubire sunt mai puțin eficiente decât cele bazate pe alte forme de sancțiuni, precum sumele forfetare³⁰.

Pentru a se evita sarcina aferentă procedurilor formale de atac în situațiile în care lipsa sau incorectitudinea informațiilor poate fi remediată cu ușurință, orice omisiune la nivelul informațiilor trebuie să fie notificată în primul rând angajatorului, care are la dispoziție 15 zile pentru a furniza informațiile lipsă.

Articolul 15 – Dreptul la reparații

Această dispoziție stabilește principiul potrivit căruia statele membre trebuie să se asigure că sistemele judiciare naționale oferă acces la mecanisme eficiente și imparțiale de soluționare a litigiilor și un drept la reparații și, acolo unde este cazul, la compensații, pentru încălcarea drepturilor stabilite în temeiul directivei propuse. Ea reflectă principiul 7 al Pilonului european al drepturilor sociale.

Articolul 16 – Protecția împotriva tratamentului sau consecințelor nefavorabile

Această dispoziție impune statelor membre să ofere lucrătorilor care reclamă încălcări ale unor dispoziții adoptate în temeiul prezentei directive o protecție judiciară adecvată împotriva oricărui tratament sau a oricăror consecințe nefavorabile din partea angajatorului.

Articolul 17 – Protecția împotriva concedierii și sarcina probei

Dacă un lucrător consideră că a fost concediat sau că a suferit prejudicii echivalente (precum cazul în care un lucrător la cerere nu mai primește de lucru) din motivul că aplică sau că își exercită drepturile stabilite în prezenta directivă și dacă poate prezenta fapte în sprijinul afirmației respective, această dispoziție plasează asupra angajatorului sarcina de a dovedi că presupusul tratament prejudiciabil sau concedierea s-a bazat pe alte motive obiective.

Articolul 18 – Sancțiuni

Această dispoziție impune statelor membre să prevadă sancțiuni eficiente, proporționate și disuasive pentru încălcarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă și să se asigure că acestea sunt aplicate.

Capitolul VI – Dispoziții finale

Articolul 19 – Dispoziții mai favorabile

Aceasta este o dispoziție standard care permite statelor membre să asigure un nivel mai ridicat de protecție decât cel garantat de directiva propusă și care împiedică utilizarea sa în vederea reducerii standardelor existente în aceleași domenii.

Articolul 20 – Punere în aplicare

Această dispoziție stabilește perioada maximă de care dispun statele membre pentru a transpune directiva în legislația națională și pentru a comunica Comisiei textele legislative relevante. Perioada respectivă este stabilită la doi ani de la data intrării în vigoare. În plus, această dispoziție subliniază faptul că, în temeiul articolului 153 alineatul (3) din TFUE,

³⁰ SWD(2017)205 final, p. 26.

statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a directivei, atunci când partenerii sociali solicită acest lucru și atât timp cât statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că pot garanta în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.

Articolul 21 – Dispoziții tranzitorii

Acest articol prevede tranziția între Directiva 91/533/CEE și intrarea în vigoare a directivei propuse.

Articolul 22 – Examinarea de către Comisie

Aceasta este o dispoziție standard care prevede obligația Comisiei de a prezenta colegiutorului un raport privind aplicarea prezentei directive, inclusiv evaluarea oricărei necesități de revizuire și de actualizare a directivei.

Articolul 23 – Abrogare

Această dispoziție stipulează data de la care se abrogă Directiva 91/533/CEE, precizând că toate trimerile la directiva abrogată se interpretează ca trimiteri la noua directivă.

Articolul 24 – Intrare în vigoare și articolul 25 – Destinatari

Acestea sunt dispoziții standard care stipulează faptul că directiva trebuie să intre în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial și că se adresează statelor membre.

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 153 alineatul (1) litera (b) și alineatul (2) litera (b),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ parlamentelor naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European¹,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor²,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,

întrucât:

- (1) Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene prevede, la articolul 31, că orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa, la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.
- (2) Principiul 7 al Pilonului european al drepturilor sociale, proclamat la Göteborg la 17 noiembrie 2017, prevede că lucrătorii au dreptul de a fi informați în scris la încadrarea în muncă în legătură cu drepturile și obligațiile lor care decurg din raportul de muncă, inclusiv orice perioadă de probă, și că au dreptul de acces la mecanisme eficiente și imparțiale de soluționare a litigiilor, iar în caz de concediere nejustificată au dreptul la reparații, inclusiv la o compensație adecvată. Principiul 5 prevede că, indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, lucrătorii au dreptul la un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă, accesul la protecția socială și formarea profesională, că raporturile de muncă ce au ca rezultat condiții de muncă precare trebuie prevenite, inclusiv prin interzicerea utilizării abuzive a contractelor atipice, că orice perioadă de probă ar trebui să aibă o durată rezonabilă și că trebuie încurajată trecerea la forme de muncă pe durată nedeterminată.
- (3) De la adoptarea Directivei 91/533/CEE a Consiliului³, piețele muncii au suferit schimbări profunde ca urmare a evoluțiilor demografice și a faptului că digitalizarea a condus la crearea de noi forme de muncă, care au sprijinit crearea de locuri de muncă și dezvoltarea pieței muncii. Deseori, noile forme de muncă nu sunt la fel de regulate sau de stabile ca raporturile de muncă tradiționale și duc la scăderea previzibilității

¹ JO C , , p. .

² JO C , , p. .

³ Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă (JO L 288, 18.10.1991, p. 32).

pentru lucrătorii în cauză, creând incertitudine în ceea ce privește drepturile aplicabile și protecția socială. Prin urmare, în acest univers al muncii în schimbare există o necesitate crescândă ca lucrătorii să fie pe deplin informați cu privire la condițiile lor de muncă esențiale, iar această informare ar trebui să fie efectuată în scris și în timp util. Pentru a încadra în mod adecvat dezvoltarea unor noi forme de muncă, lucrătorilor din Uniune ar trebui să li se pună la dispoziție, de asemenea, o serie de noi drepturi minime care vizează promovarea securității și a previzibilității în cadrul raporturilor de muncă, realizând în același timp o convergență în sens ascendent în rândul statelor membre și menținând adaptabilitatea pieței muncii.

- (4) În temeiul Directivei 91/533/CEE, majoritatea lucrătorilor din Uniune au dreptul de a primi în scris informații cu privire la condițiile lor de muncă. Directiva 91/533/CEE nu acoperă însă toți lucrătorii din Uniune. Mai mult, au apărut lacune de protecție pentru noile forme de muncă create în urma evoluțiilor pieței survenite din 1991 încoace.
- (5) Prin urmare, ar trebui stabilite cerințe minime, la nivelul Uniunii, pentru informarea cu privire la aspectele esențiale ale raportului de muncă și la condițiile de muncă, care să se aplice tuturor lucrătorilor, pentru a se garanta faptul că toți lucrătorii din Uniune beneficiază de un grad adecvat de transparență și de previzibilitate în ceea ce privește condițiile lor de muncă.
- (6) Comisia a desfășurat o consultare în două etape cu partenerii sociali referitoare la îmbunătățirea domeniului de aplicare și a eficacității Directivei 91/533/CEE și la extinderea obiectivelor acesteia în vederea introducerii de noi drepturi pentru lucrători, în conformitate cu articolul 154 din tratat. Această consultare nu a dus la niciun consens între partenerii sociali în privința deschiderii de negocieri în legătură cu aspectele în cauză. Cu toate acestea, după cum au confirmat rezultatele consultării publice deschise realizate pentru a solicita punctele de vedere ale diverselor părți interesate și ale cetățenilor, este important să se ia măsuri la nivelul Uniunii în acest domeniu, prin modernizarea și adaptarea actualului cadru juridic.
- (7) Pentru a se asigura eficacitatea drepturilor prevăzute de legislația Uniunii, domeniul de aplicare personal al Directivei 91/533/CEE ar trebui actualizat. În jurisprudența sa, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a stabilit criteriile pentru determinarea statutului unui lucrător⁴ care sunt adecvate în vederea stabilirii domeniului de aplicare personal al prezentei directive. Definiția lucrătorului de la articolul 2 alineatul (1) se bazează pe aceste criterii. Ele asigură o implementare uniformă a domeniului de aplicare personal al directivei, lăsând în același timp în sarcina autorităților și a instanțelor naționale să îl aplice în situații specifice. Cu condiția îndeplinirii acestor criterii, lucrătorii casnici, lucrătorii la cerere, lucrătorii intermitenți, lucrătorii pe bază de tichete, lucrătorii prin platforme online, stagiarilor și ucenicilor ar putea intra în domeniul de aplicare al prezentei directive.
- (8) Având în vedere numărul din ce în ce mai mare al lucrătorilor excluși din domeniul de aplicare al Directivei 91/533/CEE în urma derogărilor acordate de statele membre în temeiul articolului 1 din directiva respectivă, este necesar ca aceste derogări să fie înlocuite cu posibilitatea ca statele membre să nu aplice dispozițiile directivei în cazul unui raport de muncă cu o durată totală mai mică sau egală cu 8 ore într-o perioadă de

⁴ Hotărârile din 3 iulie 1986, Deborah Lawrie-Blum, cauza 66/85; din 14 octombrie 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, cauza C-428/09; din 9 iulie 2015, Balkaya, cauza C-229/14; din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten, cauza C-413/13; și din 17 noiembrie 2016, Ruhrländlinik, cauza C-216/15.

referință de o lună. Această derogare nu afectează definiția unui lucrător prevăzută la articolul 2 alineatul (1).

- (9) Din cauza caracterului imprevizibil al muncii la cerere, inclusiv al contractelor cu zero ore, derogarea de 8 ore pe lună nu ar trebui utilizată în cazul raporturilor de muncă în care nu este stabilit niciun volum garantat de muncă plătită înainte de începerea perioadei de încadrare în muncă.
- (10) În practică, mai multe persoane fizice sau juridice diferite își pot asuma funcțiile și responsabilitățile unui angajator. Statele membre ar trebui să dispună în continuare de libertatea de a stabili mai precis persoana sau persoanele care sunt considerate responsabile integral sau parțial pentru executarea obligațiilor prevăzute de prezenta directivă pentru angajatori, atât timp cât toate aceste obligații sunt îndeplinite. De asemenea, statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a decide că aceste obligații trebuie atribuite, parțial sau integral, unei persoane fizice sau juridice care nu este parte la raportul de muncă. Statele membre ar trebui să poată stabili norme specifice pentru a exclude persoanele care acționează în calitate de angajator pentru lucrătorii casnici în gospodărie de la obligațiile de a analiza și de a răspunde la o cerere privind o formă de muncă diferită și de a oferi formare obligatorie gratuită, precum și de la domeniul acoperit de mecanismul de cale de atac bazat pe prezumții favorabile în caz de informații lipsă în declarația scrisă.
- (11) Directiva 91/533/CEE a introdus o listă minimă a aspectelor esențiale cu privire la care lucrătorii trebuie informați în scris. Este necesar să se adapteze această listă pentru a se ține seama de evoluțiile de pe piața muncii, în special de dezvoltarea formelor de muncă atipice.
- (12) Informațiile privind timpul de lucru ar trebui să fie în concordanță cu dispozițiile Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului⁵ și să includă informații referitoare la pauze, la perioadele de repaus zilnice, la perioadele de repaus săptămânale și la durata concediului cu plată.
- (13) Informațiile care trebuie furnizate cu privire la remunerație ar trebui să cuprindă toate elementele remunerației, inclusiv contribuțiile în bani sau în natură, primite direct sau indirect de lucrător în legătură cu munca sa. Furnizarea acestor informații nu ar trebui să aducă atingere libertății angajatorilor de a prevedea elemente suplimentare ale remunerației, precum plăți unice. Faptul că elemente ale remunerației datorate conform legii sau contractului colectiv de muncă nu au fost incluse în respectivele informații nu ar trebui să constituie un motiv pentru care să nu fie acordate lucrătorului.
- (14) Dacă nu este posibil să se indice un program de lucru fix din cauza naturii locului de muncă, lucrătorii ar trebui să cunoască modul în care va fi stabilit programul lor de lucru, inclusiv intervalele orare în care este posibil să fie chemați la lucru și termenul minim pentru înștiințarea prealabilă pe care ar trebui să o primească.
- (15) Informațiile privind sistemele de asigurări sociale ar trebui să includă, acolo unde este cazul, prestațiile în caz de boală, prestațiile de maternitate și asimilate, prestațiile parentale, prestațiile de paternitate, prestațiile pentru limită de vârstă, prestațiile de invaliditate, prestațiile de urmaș, prestațiile de șomaj, prestațiile de pensionare anticipată și prestațiile familiale. Informațiile privind protecția socială furnizate de

⁵ Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, 18.11.2003, p. 9).

angajator ar trebui să includă, acolo unde este cazul, acoperirea oferită de regimurile de pensii suplimentare în sensul Directivei 98/49/CE a Consiliului⁶ și al Directivei 2014/50/UE a Parlamentului European și a Consiliului⁷.

- (16) Lucrătorii ar trebui să aibă dreptul de a fi informați în scris, la încadrarea în muncă, cu privire la drepturile și obligațiile lor care decurg din raportul de muncă. Prin urmare, informațiile relevante ar trebui să ajungă la ei cel târziu în prima zi de muncă.
- (17) Pentru a ajuta angajatorii să furnizeze la timp informațiile, statele membre ar trebui să asigure disponibilitatea la nivel național a unor formulare care să includă informații relevante și suficient de cuprinzătoare privind cadrul juridic aplicabil. Autoritățile naționale și partenerii sociali pot elabora mai în detaliu aceste formulare la nivel sectorial sau local.
- (18) Lucrătorii detașați sau trimiși în străinătate ar trebui să primească informații suplimentare specifice situației lor. În cazul unor sarcini de serviciu succesive în mai multe state membre sau țări terțe, cum ar fi în transportul rutier internațional, informațiile respective pot fi grupate pentru mai multe sarcini înainte de prima plecare și modificate ulterior dacă apar schimbări. În cazul în care se încadrează în categoria lucrătorilor detașați în temeiul Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului⁸, ei ar trebui să fie informați, de asemenea, cu privire la site-ul internet național unic creat de statul membru gazdă, unde vor găsi informațiile relevante privind condițiile de muncă aplicabile situației lor. Cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel, aceste obligații se aplică dacă durata perioadei de muncă în străinătate este mai mare de patru săptămâni consecutive.
- (19) Perioadele de probă permit angajatorilor să verifice că lucrătorii sunt potriviți pentru postul pe care au fost angajați, oferindu-le în același timp sprijinul și formarea corespunzătoare. Este posibil ca aceste perioade să fie însoțite de o protecție redusă împotriva concedierii. Nicio intrare pe piața muncii sau trecere la un nou post nu ar trebui să facă obiectul unei perioade prelungite de nesiguranță. Prin urmare, după cum s-a stabilit în cadrul Pilonului european al drepturilor sociale, perioadele de probă ar trebui să aibă o durată rezonabilă. Un număr mare de state membre au stabilit o durată maximă generală între trei și șase luni pentru perioada de probă, care ar trebui considerată rezonabilă. Perioadele de probă pot fi mai lungi de șase luni atunci când acest lucru este justificat de natura locului de muncă, precum în cazul posturilor de conducere, și atunci când este în interesul lucrătorului, precum în cazul unei boli de durată sau în contextul unor măsuri specifice de promovare a locurilor de muncă permanente, în special pentru tinerii lucrători.
- (20) Angajatorii nu ar trebui să interzică lucrătorilor să desfășoare activități pentru alți angajatori în afara timpului pe care îl petrec lucrând pentru ei, în limitele stabilite de Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului⁹. Clauzele de

⁶ Directiva 98/49/CE a Consiliului din 29 iunie 1998 privind protecția dreptului la pensie suplimentară al lucrătorilor salariați și al lucrătorilor care desfășoară activități independente care se deplasează în cadrul Comunității (JO L 209, 25.7.1998, p. 46).

⁷ Directiva 2014/50/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind cerințele minime de creștere a mobilității lucrătorilor între statele membre prin îmbunătățirea dobândirii și a păstrării drepturilor la pensie suplimentară (JO L 128, 30.4.2014, p. 1).

⁸ Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO L 18, 21.1.1997, p. 1).

⁹ Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, 18.11.2003, p. 9).

incompatibilitate, interpretate ca o restricționare a posibilității de a lucra pentru anumite categorii de angajatori, pot fi necesare din motive obiective, precum protecția secretelor comerciale sau evitarea conflictelor de interese.

- (21) Lucrătorii al căror program de lucru este în mare măsură variabil ar trebui să beneficieze de o minimă previzibilitate a muncii atunci când programul de lucru este stabilit de angajator, fie direct – de exemplu prin alocarea de sarcini de serviciu – fie indirect – de exemplu prin impunerea obligației ca lucrătorul să răspundă la solicitările clienților.
- (22) Orele și zilele de referință, interpretate ca intervale orare în care poate fi prestată munca la cererea angajatorului, ar trebui să fie stabilite în scris la începutul raportului de muncă.
- (23) O înștiințare prealabilă într-un termen rezonabil minim, interpretată ca fiind perioada de timp dintre momentul în care lucrătorul este informat cu privire la existența unei noi sarcini de serviciu și momentul în care începe sarcina, constituie un alt element necesar de previzibilitate a muncii pentru raporturile de muncă în care programul de lucru este variabil sau stabilit în mare măsură de angajator. Durata perioadei de înștiințare prealabilă poate varia în funcție de necesitățile sectoarelor, asigurându-se în același timp o protecție adecvată a lucrătorilor. Această dispoziție se aplică fără a aduce atingere Directivei 2002/15/CE a Parlamentului European și a Consiliului¹⁰.
- (24) Lucrătorii ar trebui să aibă posibilitatea de a refuza o sarcină de serviciu dacă aceasta cade în afara orelor și zilelor de referință sau dacă nu a fost notificată în termenul minim de înștiințare prealabilă, fără a suferi consecințe negative pentru acest refuz. De asemenea, lucrătorii ar trebui să aibă posibilitatea de a accepta sarcina de serviciu, dacă doresc.
- (25) În cazul în care angajatorii au posibilitatea de a oferi contracte de muncă cu normă întregă sau pe durată nedeterminată lucrătorilor care sunt angajați în forme de muncă atipice, ar trebui promovată trecerea la forme de muncă mai sigure. Lucrătorii ar trebui să poată solicita o altă formă de muncă mai previzibilă și mai sigură, dacă este disponibilă, și să primească din partea angajatorului un răspuns în scris care să țină seama de nevoile angajatorului și ale lucrătorului.
- (26) În cazul în care angajatorii sunt obligați de lege sau de contractele colective de muncă să ofere formare lucrătorilor pentru ca aceștia să presteze munca pentru care sunt angajați, este important să se asigure că această formare este oferită în condiții de egalitate, inclusiv celor care sunt angajați în forme de muncă atipice. Costurile acestei formări nu ar trebui imputate lucrătorului, nici reținute sau deduse din remunerația lucrătorului.
- (27) Partenerii sociali ar putea lua în considerare faptul că în anumite sectoare sau situații sunt mai adecvate, pentru urmărirea scopului prezentei directive, dispoziții diferite față de standardele minime stabilite în capitolul III din prezenta directivă. Prin urmare, statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a permite partenerilor sociali să încheie contracte colective de muncă prin care modifică dispozițiile cuprinse în capitolul respectiv, atât timp cât nu se reduce nivelul general de protecție a lucrătorilor.

¹⁰ Directiva 2002/15/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 privind organizarea timpului de lucru al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier (JO L 80, 23.3.2002, p. 35).

- (28) Consultarea cu privire la Pilonul european al drepturilor sociale a relevat necesitatea de a consolida asigurarea respectării legislației Uniunii în domeniul muncii pentru a asigura eficacitatea acesteia. În ceea ce privește Directiva 91/533/CEE, evaluarea REFIT¹¹ a confirmat faptul că existența unor mecanisme consolidate de asigurare a respectării legislației i-ar putea îmbunătăți eficacitatea. Evaluarea a arătat că sistemele de căi de atac întemeiate exclusiv pe acțiuni în despăgubire sunt mai puțin eficiente decât sistemele care prevăd și sancțiuni (precum sume forfetare sau pierderea autorizațiilor) pentru angajatorii care nu furnizează declarații scrise. De asemenea, ea a arătat că angajații recurg rareori la o cale de atac pe durata desfășurării raportului de muncă, ceea ce periclitează obiectivul urmărit prin furnizarea declarației scrise, acela de a asigura faptul că lucrătorii sunt informați cu privire la aspectele esențiale ale raportului lor de muncă. Prin urmare, este necesar să se introducă dispoziții de asigurare a respectării legislației care să garanteze utilizarea fie a prezumțiilor favorabile în cazul în care informațiile privind raportul de muncă nu sunt furnizate, fie a unei proceduri administrative în cadrul căreia angajatorul poate fi obligat să furnizeze informațiile lipsă și poate face obiectul unei sancțiuni în cazul nefurnizării informațiilor. Această cale de atac ar trebui să facă obiectul unei proceduri prin care angajatorul este informat că lipsesc informații și are la dispoziție 15 zile în care să furnizeze informații complete și corecte.
- (29) De la intrarea în vigoare a Directivei 91/533/CEE, a fost adoptat un amplu sistem de dispoziții vizând asigurarea respectării acquis-ului social în Uniune, în special în domeniul combaterii discriminării și în cel al egalității de șanse, ale cărui elemente ar trebui aplicate prezentei directive pentru a asigura faptul că lucrătorii au acces la mecanisme eficiente și imparțiale de soluționare a litigiilor și la dreptul la reparații, inclusiv la o compensație adecvată, reflectând astfel principiul 7 al Pilonului european al drepturilor sociale.
- (30) Mai precis, ținând seama de caracterul fundamental al dreptului la o protecție juridică efectivă, lucrătorii ar trebui să beneficieze în continuare de această protecție chiar și după încetarea raportului de muncă ce dă naștere unei presupuse încălcări a drepturilor lucrătorului în temeiul prezentei directive.
- (31) Punerea în aplicare cu eficacitate a prezentei directive necesită o protecție juridică și administrativă adecvată împotriva oricărui tratament nefavorabil în urma unei încercări de exercitare a drepturilor prevăzute în temeiul prezentei directive, a unei plângeri înaintate angajatorului sau a oricărei proceduri judiciare sau administrative care are ca scop asigurarea respectării prezentei directive.
- (32) Lucrătorii care își exercită drepturile prevăzute în prezenta directivă ar trebui să beneficieze de protecție împotriva concedierii sau a prejudiciilor echivalente (precum cazul în care un lucrător la cerere nu mai primește de lucru) sau împotriva oricăror pregătiri privind o posibilă concediere pe motiv că au încercat să își exercite aceste drepturi. În cazul în care lucrătorii consideră că au fost concediați sau că au suferit prejudicii echivalente din acest motiv, lucrătorii și autoritățile competente ar trebui să aibă posibilitatea de a impune angajatorului să prezinte motive bine întemeiate pentru concediere sau pentru măsurile echivalente.
- (33) Sarcina probei privind faptul că nu a avut loc nicio concediere sau niciun prejudiciu echivalent din motivul că lucrătorii și-au exercitat drepturile prevăzute de prezenta directivă ar trebui să revină angajatorului atunci când lucrătorii prezintă, în fața unei

¹¹ SWD(2017)205 final, p. 26.

instanțe sau a altei autorități competente, fapte din care se poate prezuma că au fost concediați sau că au fost supuși unor măsuri cu efect echivalent din acest motiv.

- (34) Statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni eficace, proporționate și disuasive pentru încălcarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă.
- (35) Deoarece obiectivele prezentei directive nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre, ci, având în vedere necesitatea de a stabili cerințe minime comune, pot fi realizate mai bine la nivelul Uniunii, Uniunea poate adopta măsuri, în conformitate cu principiul subsidiarității stabilit la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu principiul proporționalității stabilit la același articol, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea acestor obiective.
- (36) Prezenta directivă stabilește cerințe minime, ceea ce nu aduce atingere prerogativelor statelor membre de a introduce și de a menține dispoziții mai favorabile. Drepturile dobândite în temeiul cadrului juridic existent ar trebui să se aplice în continuare, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate fi utilizată pentru a reduce drepturile existente prevăzute de legislația națională sau a Uniunii în vigoare în acest domeniu și nu poate constitui un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul reglementat de prezenta directivă.
- (37) La punerea în aplicare a prezentei directive, statele membre ar trebui să evite impunerea de constrângeri administrative, financiare și juridice susceptibile să frâneze crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii. Prin urmare, statele membre sunt invitate să evalueze impactul actelor lor de transpunere asupra IMM-urilor, pentru a se asigura că IMM-urile nu sunt afectate în mod disproporționat, acordând o atenție deosebită microîntreprinderilor și sarcinii administrative, și să publice rezultatele acestor evaluări.
- (38) Statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru și atât timp cât statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că pot garanta în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.
- (39) Având în vedere modificările substanțiale introduse prin prezenta directivă la nivelul scopului, al domeniului de aplicare și al conținutului, nu este oportun să se modifice Directiva 91/533/CEE. Directiva 91/533/CEE ar trebui, prin urmare, abrogată.
- (40) În conformitate cu Declarația politică comună din 28 septembrie 2011 a statelor membre și a Comisiei privind documentele explicative¹², statele membre s-au angajat ca, în cazurile justificate, să transmită, împreună cu notificarea măsurilor lor de transpunere, unul sau mai multe documente în care să explice relația dintre componentele unei directive și părțile corespunzătoare ale instrumentelor naționale de transpunere. În ceea ce privește prezenta directivă, legiuitorul consideră că transmiterea unor astfel de documente este justificată,

¹² JO C 369, 17.12.2011, p. 14.

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Capitolul I

Dispoziții generale

Articolul 1

Scop, obiect și domeniu de aplicare

1. Scopul prezentei directive este de a îmbunătăți condițiile de muncă prin promovarea unor forme mai sigure și mai previzibile de muncă, asigurând în același timp adaptabilitatea pieței muncii.
2. Prezenta directivă stabilește drepturile minime care se aplică tuturor lucrătorilor din Uniune.
3. Statele membre pot decide să nu aplice obligațiile din prezenta directivă lucrătorilor care au un raport de muncă cu o durată totală mai mică sau egală cu 8 ore într-o perioadă de referință de o lună. Timpul lucrat pentru toți angajatorii care fac parte din sau aparțin de aceeași întreprindere, același grup sau aceeași entitate contează la calcularea perioadei respective de 8 ore.
4. Alineatul (3) nu se aplică unui raport de muncă în care nu este prestabilit niciun volum garantat de muncă plătită înainte de începerea perioadei de încadrare în muncă.
5. Statele membre pot stabili persoanele care sunt responsabile pentru executarea obligațiilor care le revin angajatorilor în temeiul prezentei directive, atât timp cât obligațiile respective sunt îndeplinite. De asemenea, ele pot decide ca unele dintre aceste obligații sau toate obligațiile să fie atribuite unei persoane fizice sau juridice care nu este parte la raportul de muncă. Prezentul alineat nu aduce atingere Directivei 2008/104/CE.
6. Statele membre pot decide să nu aplice obligațiile stabilite la articolele 10 și 11 și la articolul 14 litera (a) persoanelor fizice care aparțin de o gospodărie în care se desfășoară o activitate profesională.
7. Capitolul II din prezenta directivă se aplică navigatorilor și pescarilor fără a aduce atingere Directivei 2009/13/CE a Consiliului și, respectiv, Directivei (UE) 2017/159 a Consiliului.

Articolul 2

Definiții

1. În sensul prezentei directive se aplică următoarele definiții:
 - (a) „lucrător” înseamnă o persoană fizică ce îndeplinește, pentru o anumită perioadă de timp, servicii pentru o altă persoană și sub coordonarea acesteia, în schimbul unei remunerații;
 - (b) „angajator” înseamnă una sau mai multe persoane fizice sau juridice care sunt, direct sau indirect, parte la un raport de muncă cu un lucrător;

- (c) „raport de muncă” înseamnă relația de muncă dintre lucrători și angajatori, astfel cum sunt definiți mai sus;
 - (d) „program de lucru” înseamnă programul care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii;
 - (e) „ore și zile de referință” înseamnă intervalele orare din anumite zile în care poate fi prestată munca la cererea angajatorului.
2. În sensul prezentei directive, termenii „microîntreprindere”, „întreprindere mică” și „întreprindere mijlocie” au înțelesul stabilit în Recomandarea Comisiei din 6 mai 2003 privind definirea microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii¹³ sau în orice act ulterior care înlocuiește respectiva recomandare.

Capitolul II

Informații privind raportul de muncă

Articolul 3

Obligația de a furniza informații

1. Statele membre se asigură că angajatorii au obligația de a informa lucrătorii cu privire la aspectele esențiale ale raportului de muncă.
2. Informațiile menționate la alineatul (1) includ:
 - (a) identitatea părților la raportul de muncă;
 - (b) locul de prestare a muncii; dacă locul de prestare a muncii nu este fix sau dacă nu există un loc principal de prestare a muncii, principiul conform căruia lucrătorul are diverse locuri de prestare a muncii sau este liber să își stabilească propriul loc de prestare a muncii, precum și sediul social al întreprinderii sau, dacă este cazul, domiciliul angajatorului;
 - (c) (i) denumirea, gradul, natura sau categoria activității profesionale pentru care este angajat lucrătorul; sau

(ii) o scurtă caracterizare sau descriere a activității profesionale;
 - (d) data de la care începe raportul de muncă;
 - (e) în cazul unui raport de muncă temporar, data la care se încheie sau durata preconizată a acestuia;
 - (f) durata și condițiile perioadei de probă, dacă este cazul;
 - (g) orice drept la formare oferit de angajator;
 - (h) durata concediului cu plată la care are dreptul lucrătorul sau, dacă durata acestuia nu poate fi indicată atunci când sunt furnizate informațiile, procedura de acordare și de stabilire a acestui concediu;
 - (i) procedura, inclusiv durata perioadei de preaviz, care trebuie respectată de angajator și de lucrător în cazul încetării raportului lor de muncă sau, dacă

¹³

JO L 124/36, 20.5.2003.

durata perioadei de preaviz nu poate fi indicată atunci când sunt furnizate informațiile, metoda de stabilire a acestei perioade de preaviz;

- (j) suma inițială de bază, orice alte elemente componente și frecvența și metoda de plată aferente remunerației pe care are dreptul să o primească lucrătorul;
 - (k) dacă programul de lucru este în totalitate sau în cea mai mare parte nevariabil, durata zilei sau a săptămânii de lucru standard a lucrătorului și orice măsuri privind orele suplimentare și remunerația aferentă acestora;
 - (l) dacă programul de lucru este în totalitate sau în cea mai mare parte variabil, principiul conform căruia programul este variabil, numărul orelor plătite garantate, remunerația pentru munca prestată în afara orelor garantate și, dacă programul de lucru este în totalitate sau în cea mai mare parte stabilit de angajator:
 - (i) orele și zilele de referință în care lucrătorul poate fi solicitat să lucreze;
 - (ii) termenul minim pentru înștiințarea prealabilă pe care o primește lucrătorul înainte de începerea unei sarcini de serviciu;
 - (m) orice contracte colective de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale lucrătorului; în cazul contractelor colective de muncă încheiate în afara întreprinderii de instituții sau de organisme comune speciale, denumirea organismului competent sau a instituției comune competente în cadrul cărora au fost încheiate contractele;
 - (n) instituția sau instituțiile de asigurări sociale care primesc contribuțiile de asigurări sociale aferente raportului de muncă și orice protecție legată de asigurarea socială furnizată de angajator.
3. Informațiile menționate la alineatul (2) literele (f)-(k) și (n) pot fi furnizate, acolo unde este cazul, sub forma unei trimiteri la actele cu putere de lege și la dispozițiile administrative sau statutare ori la contractele colective de muncă ce reglementează aspectele respective.

Articolul 4

Calendarul și mijloacele de informare

1. Informațiile menționate la articolul 3 alineatul (2) sunt furnizate în mod individual lucrătorului, sub forma unui document, cel târziu în prima zi a raportului de muncă. Documentul respectiv poate fi furnizat și transmis în mod electronic atât timp cât poate fi accesat cu ușurință de către lucrător și poate fi stocat și imprimat.
2. Statele membre elaborează formulare și modele pentru documentul menționat la alineatul (1) și le pun la dispoziția lucrătorilor și a angajatorilor, inclusiv prin publicarea pe un site internet oficial național unic și prin alte mijloace adecvate.
3. Statele membre se asigură că informațiile privind actele cu putere de lege și dispozițiile administrative sau statutare ori contractele colective de muncă ce reglementează cadrul juridic aplicabil, care trebuie comunicate de angajatori, sunt puse la dispoziție la un nivel general, cu titlu gratuit, într-un mod clar, transparent, cuprinzător și ușor de accesat de la distanță și pe cale electronică, inclusiv prin intermediul unor portaluri online existente pentru cetățenii și întreprinderile din Uniune.

Articolul 5

Modificarea raportului de muncă.

Statele membre se asigură că orice modificare a aspectelor raportului de muncă menționate la articolul 3 alineatul (2) și a informațiilor suplimentare pentru lucrătorii detașați sau trimiși în străinătate menționate la articolul 6 este comunicată de către angajator lucrătorului, sub forma unui document, în cel mai scurt timp posibil și cel târziu la data la care intră în vigoare.

Articolul 6

Informații suplimentare pentru lucrătorii detașați sau trimiși în străinătate

1. Statele membre se asigură că, atunci când un lucrător trebuie să lucreze într-un alt stat membru decât cel în care își desfășoară în mod normal activitatea sau într-o țară terță, documentul menționat la articolul 4 alineatul (1) îi este furnizat înainte de plecare și include cel puțin următoarele informații suplimentare:
 - (a) țara sau țările unde urmează să fie prestată munca în străinătate și durata acesteia;
 - (b) moneda în care urmează să se facă plata remunerației;
 - (c) dacă este cazul, beneficiile în bani sau în natură aferente sarcinii (sarcinilor) de serviciu, care includ, în cazul lucrătorilor detașați ce fac obiectul Directivei 96/71/CE, orice indemnizație specifică detașării și orice măsuri de rambursare a cheltuielilor de deplasare, de masă și de cazare;
 - (d) dacă este cazul, condițiile care reglementează repatrierea lucrătorului.
2. Statele membre se asigură că, dacă lucrătorul trimis în străinătate este un lucrător detașat care face obiectul Directivei 96/71/CE, acesta este notificat în plus cu privire la:
 - (a) remunerația la care are dreptul lucrătorul în conformitate cu legislația aplicabilă a statului membru gazdă;
 - (b) linkul către site-ul sau site-urile internet oficiale naționale create de statul sau de statele membre gazdă în conformitate cu articolul 5 alineatul (2) din Directiva 2014/67/UE.
3. Informațiile menționate la alineatul (1) litera (b) și la alineatul 2 litera (a) pot fi furnizate, acolo unde este cazul, sub forma unei trimiteri la actele cu putere de lege și la dispozițiile administrative sau statutare ori la contractele colective de muncă ce reglementează aspectele respective.
4. Cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel, alineatele (1) și (2) nu se aplică dacă durata fiecărei perioade de lucru petrecute în afara statului membru în care lucrătorul își desfășoară în mod normal activitatea este de patru săptămâni consecutive sau mai puțin.

Capitolul III

Cerințe minime privind condițiile de muncă

Articolul 7

Durata maximă a oricărei perioade de probă

1. Statele membre se asigură că, în cazul în care un raport de muncă face obiectul unei perioade de probă, perioada respectivă nu depășește șase luni, incluzând eventualele prelungiri.
2. Statele membre pot prevedea perioade de probă mai lungi în cazurile în care acest lucru este justificat de natura locului de muncă sau este în interesul lucrătorului.

Articolul 8

Exercitarea în paralel a altei activități profesionale

1. Statele membre se asigură că un angajator nu interzice lucrătorilor să lucreze pentru alți angajatori, în afara programului de lucru stabilit cu angajatorul respectiv.
2. Cu toate acestea, angajatorii pot stabili condiții de incompatibilitate în virtutea cărora asemenea restricții sunt justificate de motive legitime precum protecția secretelor comerciale sau evitarea conflictelor de interese.

Articolul 9

Minima previzibilitate a muncii

Statele membre se asigură că, în cazul în care programul de lucru al unui lucrător este în totalitate sau în cea mai mare variabil și este stabilit integral sau în majoritate de angajator, acesta din urmă poate solicita lucrătorului să lucreze doar:

- (a) dacă munca este prestată în cadrul unor ore și zile de referință prestabilite, fixate în scris la începutul raportului de muncă, în conformitate cu articolul 3 alineatul (2) litera (1) punctul (i) și
- (b) dacă lucrătorul este informat de angajatorul său în privința unei sarcini de serviciu cu o perioadă rezonabilă de timp înainte, în conformitate cu articolul 3 alineatul (2) litera (1) punctul (ii).

Articolul 10

Trecerea la altă formă de muncă

1. Statele membre se asigură că lucrătorii cu o vechime de cel puțin șase luni la același angajator pot cere o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă.

2. Angajatorul transmite în scris un răspuns în termen de o lună de la primirea cererii. În ceea ce privește persoanele fizice care acționează în calitate de angajatori, precum și microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, statele membre pot prevedea prelungirea acestui termen cu maximum trei luni și pot permite comunicarea pe cale orală a răspunsului la o cerere ulterioară similară depusă de același lucrător, dacă justificarea răspunsului referitor la situația lucrătorului rămâne neschimbată.

Articolul 11

Formare

Statele membre se asigură că, în cazurile în care angajatorii sunt obligați de legislația națională, de legislația Uniunii sau de contractele colective de muncă relevante să ofere formare lucrătorilor pentru ca aceștia să presteze munca pentru care sunt angajați, formarea respectivă este oferită lucrătorului cu titlu gratuit.

Capitolul IV

Contractele colective de muncă

Articolul 12

Contractele colective de muncă

Statele membre pot permite partenerilor sociali să încheie contracte colective de muncă, în conformitate cu legislația sau cu practica națională, care stabilesc măsuri referitoare la condițiile de muncă ale lucrătorilor ce diferă față de cele menționate la articolele 7-11, respectând în același timp protecția generală a lucrătorilor.

Capitolul V

Dispoziții orizontale

Articolul 13

Conformitate

Statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că dispozițiile contrare prezentei directive din contractele individuale sau colective de muncă, din normele interne ale întreprinderilor sau din orice alte măsuri sunt declarate nule și neavenite sau sunt modificate pentru a fi aliniate la dispozițiile prezentei directive.

Articolul 14

Prezumția legală și mecanismul de soluționare rapidă

Statele membre se asigură că, în cazul în care un lucrător nu a primit în timp util toate sau o parte din documentele menționate la articolul 4 alineatul (1), la articolul 5 sau la articolul 6,

iar angajatorul nu a rectificat această omisiune în termen de 15 zile de la notificarea sa, se aplică unul dintre următoarele sisteme:

- (a) lucrătorul beneficiază de prezumțiile favorabile definite de statul membru. În cazul în care informațiile furnizate nu includeau informațiile menționate la articolul 3 alineatul (2) literele (e), (f), (k) sau (l), prezumțiile favorabile includ o prezumție că lucrătorul are un raport de muncă pe durată nedeterminată, că nu există nicio perioadă de probă sau, respectiv, că lucrătorul are un post cu normă întreagă. Angajatorii dispun de posibilitatea de a respinge prezumțiile; sau
- (b) lucrătorul are posibilitatea de a depune o plângere la autoritatea competentă în timp util. Dacă autoritatea competentă constată că plângerea este justificată, ea ordonă angajatorului sau angajatorilor relevanți să furnizeze informațiile lipsă. Dacă angajatorul nu furnizează informațiile lipsă în termen de 15 zile de la primirea ordinului, autoritatea trebuie să poată impune o sancțiune administrativă adecvată, chiar dacă raportul de muncă a încetat. Angajatorii au posibilitatea de a introduce un recurs administrativ împotriva deciziei prin care se impune sancțiunea. Statele membre pot desemna organisme existente ca autorități competente.

Articolul 15

Dreptul la reparații

Statele membre se asigură că lucrătorii, inclusiv cei al căror raport de muncă a încetat, au acces la mecanisme eficiente și imparțiale de soluționare a litigiilor și la un drept la reparații, inclusiv la o compensație adecvată, în cazul încălcării drepturilor lor care decurg din prezenta directivă.

Articolul 16

Protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile

Statele membre introduc măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii, inclusiv lucrătorii care sunt reprezentanți ai angajaților, împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului sau împotriva oricăror consecințe nefavorabile care rezultă în urma unei plângeri înaintate angajatorului sau în urma oricărei proceduri judiciare inițiate cu scopul de a asigura respectarea drepturilor prevăzute în prezenta directivă.

Articolul 17

Protecția împotriva concedierii și sarcina probei

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătorilor sau luarea de măsuri echivalente concedierii, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea lucrătorilor pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile prevăzute în prezenta directivă.
2. Lucrătorii care consideră că au fost concediați sau că au fost supuși unor măsuri cu efect echivalent din motivul că și-au exercitat drepturile prevăzute în prezenta

directivă pot solicita angajatorului să prezinte motive bine întemeiate pentru concediere sau pentru măsurile echivalente. Angajatorul prezintă aceste motive în scris.

3. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că, atunci când lucrătorii menționați la alineatul (2) prezintă, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități competente, fapte pe baza cărora se poate prezuma că a avut loc o astfel de concediere sau măsură echivalentă, sarcina de a dovedi că respectiva concediere a fost întemeiată pe alte motive decât cele menționate la alineatul (1) revine persoanei chemate în judecată.
4. Alineatul (3) nu împiedică statele membre să introducă un probatoriu mai favorabil reclamanților.
5. Nu este necesar ca statele membre să aplice alineatul (3) în cazul procedurilor în care investigarea faptelor în speță revine instanței sau unui organism competent.
6. Alineatul (3) nu se aplică procedurilor penale, cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel.

Articolul 18

Sanctiuni

Statele membre stabilesc normele privind sancțiunile aplicabile în caz de încălcare a dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau a dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Statele membre iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea sancțiunilor respective. Sancțiunile trebuie să fie eficace, proporționate și disuasive. Ele pot lua forma unei amenzi. De asemenea, ele pot include plata unei compensații.

Capitolul VI

Dispoziții finale

Articolul 19

Dispoziții mai favorabile

1. Prezenta directivă nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat deja lucrătorilor în statele membre.
2. Prezenta directivă nu aduce atingere prerogativei statelor membre de a aplica sau de a introduce acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a încuraja sau de a permite aplicarea unor contracte colective de muncă mai favorabile lucrătorilor.
3. Prezenta directivă nu aduce atingere niciunui alt drept conferit lucrătorilor de alte acte juridice ale Uniunii.

Articolul 20

Punere în aplicare

1. Statele membre adoptă și publică actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la [data intrării în vigoare + 2 ani] sau se asigură că partenerii sociali introduc dispozițiile necesare prin intermediul unui contract, statele membre fiind obligate să ia măsurile necesare pentru a permite garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă.

Statele membre informează de îndată Comisia în această privință.

2. Atunci când statele membre adoptă măsurile respective, acestea cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o astfel de trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

Articolul 21

Dispoziții tranzitorii

Drepturile și obligațiile stabilite în prezenta directivă se aplică raporturilor de muncă existente la [data intrării în vigoare + 2 ani]. Cu toate acestea, angajatorii furnizează sau completează documentele menționate la articolul 4 alineatul (1), la articolul 5 și la articolul 6 numai la cererea unui lucrător. Absența unei astfel de cereri nu are efectul de a exclude lucrătorii de la aplicarea drepturilor minime stabilite în temeiul prezentei directive.

Articolul 22

Examinarea de către Comisie

Până la [data intrării în vigoare + 8 ani], în consultare cu statele membre și cu partenerii sociali de la nivelul Uniunii și ținând seama de impactul asupra întreprinderilor mici și mijlocii, Comisia examinează aplicarea prezentei directive pentru a propune, dacă este cazul, modificările necesare.

Articolul 23

Abrogare

Directiva 91/533/CEE se abrogă începând de la [data intrării în vigoare + 2 ani]. Trimiterile la directiva abrogată se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă.

Articolul 24

Intrare în vigoare

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Articolul 25

Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles,

Pentru Parlamentul European

Pentru Consiliu