

Consultare publică privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă (Directiva privind declarația scrisă)

Document de referință

Directiva privind declarația scrisă ([Directiva 91/533/CEE](#)) referitoare la obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă a fost adoptată la 14 octombrie 1991.

În esență, Directiva le conferă lucrătorilor dreptul de a fi informați în scris cu privire la aspectele esențiale ale contractului sau raportului de muncă, atunci când acesta începe sau la puțin timp după aceea. Directiva prevede, de asemenea, că lucrătorii care urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate trebuie să primească anumite informații suplimentare înainte de plecare.

Directiva are un obiectiv social, și anume asigurarea unei protecții sporite a lucrătorilor, prin garantarea faptului că aceștia primesc informații suficiente cu privire la drepturile lor. În același timp, prin introducerea obligativității de a furniza elemente scrise referitoare la raporturile de muncă, Directiva poate contribui la reducerea muncii nedeclarate.

Directiva a fost adoptată în urma semnării Cartei comunitare a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor (1989), care prevede, la articolul 9, următoarele: „Condițiile de muncă pentru fiecare lucrător salariat din

Comunitatea Europeană sunt prevăzute într-o lege, într-o convenție colectivă sau într-un contract de muncă, în conformitate cu regimul propriu fiecărei țări”.

Comisia realizează în prezent o evaluare a Directivei. În acest context, Comisia dorește să afle care sunt punctele de vedere ale părților interesate cu privire la anumite chestiuni majore. Astfel, Comisia va putea constata ce avantaje a adus Directiva și ce îmbunătățiri s-ar putea face.

1. Conținutul Directivei

[Directiva](#) conține 10 articole și se citește ușor. În caseta de mai jos sunt prezentate primele cinci articole din Directivă. Articolul 2 este dispoziția principală a actului. Acesta stabilește principiul conform căruia angajatorul este obligat să-și informeze angajații cu privire la anumite aspecte esențiale ale raportului lor de muncă, cum ar fi descrierea activității, data de la care contractul sau raportul de muncă produce efecte, durata estimată (în cazul unui contract sau al unui raport de muncă pe durată determinată), durata concediului cu plată la care are dreptul lucrătorul și timpul de lucru.

Caseta 1 Prezentarea articolelor 1-5 din Directivă

Articolul 1 stabilește cine ar trebui să primească informații privind condițiile sale de muncă, și anume orice lucrător salariat care a încheiat un contract sau se află într-un raport de muncă. Totuși, statele membre pot exclude anumite categorii de lucrători, cum ar fi cei care lucrează mai puțin de 8 ore pe săptămână sau al căror raport de muncă va dura mai puțin de o lună. În același timp, noțiunea de lucrător angajat nu este definită în Directivă. Este la latitudinea statelor membre să aplice propria definiție a noțiunii de lucrător angajat.

Articolul 2 este dispoziția principală a actului. Acesta stabilește principiul conform căruia angajatorul este obligat să-și informeze lucrătorii cu privire la aspectele esențiale ale raportului lor de muncă. Aceste elemente esențiale sunt (cel puțin):

- (a) identitatea părților;
- (b) locul de muncă; dacă locul de muncă nu este fix sau dacă nu există un loc de muncă de bază, se va menționa că lucrătorul are diferite locuri de muncă și sediul înregistrat al întreprinderii sau, dacă este cazul, domiciliul angajatorului;
- (c) (i) titlul, gradul, natura sau categoria activității pentru care este angajat lucrătorul; sau
(ii) o scurtă caracterizare sau descriere a activității;
- (d) data de la care contractul sau raportul de muncă produce efecte;

- (e) în cazul unui contract sau al unui raport de muncă pe durată determinată, durata estimată a acestora;
- (f) durata concediului cu plată la care are dreptul lucrătorul sau procedura de acordare și stabilire a acestuia, dacă durata acestuia nu poate fi comunicată în momentul în care se face informarea;
- (g) durata perioadei de preaviz care trebuie respectată de către angajator și lucrător, în cazul încetării contractului sau a raportului de muncă sau metoda de stabilire a unei astfel de perioade de preaviz, dacă aceasta nu poate fi indicată atunci când sunt furnizate informațiile;
- (h) suma inițială de bază, celelalte elemente componente și frecvența plății remunerației pe care lucrătorul are dreptul să o primească;
- (i) durata unei zile sau săptămâni normale de lucru a lucrătorului;
- (j) unde este cazul:
 - (i) convențiile colective sau acordurile colective care reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
 - sau
 - (ii) în cazul unor convenții colective încheiate în afara întreprinderii de către organisme sau instituții paritare speciale, denumirea organismului competent sau al instituției paritare competente în cadrul cărora au fost încheiate contractele.

Această listă nu este exhaustivă. În principiu, ar trebui să fie notificate toate aspectele esențiale ale raporturilor de muncă, nu numai cele enumerate în Directivă. În practică însă, această listă este deosebit de importantă și constituie pachetul standard de informații care trebuie furnizate.

Articolul 3 precizează că salariatul trebuie să primească informațiile corespunzătoare în scris în termen de cel mult două luni de la începerea activității.

Potrivit **articolului 4**, lucrătorii care vor lucra în străinătate timp de peste o lună trebuie să primească o serie de informații suplimentare. Este vorba despre informații cu privire la:

- durata angajării în străinătate;
- moneda în care urmează să se facă plata remunerației;
- dacă este cazul, prestațiile în bani sau în natură care însoțesc angajarea în străinătate;
- dacă este cazul, condițiile care reglementează repatrierea salariatului.

Potrivit **articolului 5**, dacă intervine o modificare a elementelor menționate la articolele 2 și 4, angajatorul are obligația de a-și informa lucrătorii în scris în termen de o lună.

2. Obiectivele Directivei

După cum s-a arătat mai sus, Directiva are în principal un obiectiv social. Ea și-a propus în mod explicit să îmbunătățească protecția angajaților împotriva unor posibile nerespectări voluntare sau involuntare a drepturilor care li se cuvin. Lucrătorii nu își pot exercita drepturile dacă nu și le cunosc.

Directiva urmărește, în același timp, să promoveze o mai mare transparență pe piața muncii. Transparența înseamnă posibilitatea de a găsi cu ușurință condițiile de muncă aplicabile pentru o anumită categorie

de angajați. De exemplu, se poate considera că sectorul medical sau cel al construcțiilor dintr-o anumită zonă a UE este transparent dacă se pot stabili cu ușurință condițiile generale de muncă ale angajaților din sectorul respectiv. Prin urmare, transparența pare a fi utilă nu doar pentru angajați, ci și pentru autoritățile publice, în eforturile lor de a reduce munca nedeclarată și pentru angajatori și potențialii investitori, care au în general nevoie de certitudine juridică.

Evaluarea va stabili, de asemenea, dacă Directiva a generat și alte beneficii decât cele preconizate în mod direct. De exemplu, am putea afla că Directiva favorizează aplicarea unor condiții de muncă mai bune pentru angajați.

3. De ce este nevoie de o evaluare

În cadrul Orientărilor pentru o mai bună legiferare, adoptate recent, evaluarea este procedura prin care se stabilește, în baza unor dovezi, măsura în care o intervenție a UE (i) a fost eficace și eficientă; (ii) s-a dovedit relevantă, având în vedere nevoile identificate și obiectivele intervenției; (iii) a fost coerentă atât cu intervențiile din același domeniu, cât și cu cele legate de alte politici ale UE și (iv) a adus valoare adăugată la nivelul UE¹.

Comisia Europeană a instituit Programul privind o reglementare adecvată și funcțională (REFIT)². Obiectivul general al REFIT este de a face legislația UE mai simplă și mai adecvată scopului său și de a reduce costurile aferente reglementării, contribuind astfel la crearea unui cadru de reglementare clar, stabil și previzibil, care să sprijine creșterea economică și crearea de locuri de muncă.

¹ Orientări pentru o mai bună legiferare, SWD (2015) 111 final, p. 49.

² Pentru mai multe informații, consultați site-ul http://ec.europa.eu/smart-regulation/refit/index_ro.htm

Directiva privind declarația scrisă nu a fost niciodată evaluată în mod corespunzător de la adoptarea sa, în 1991³. S-a constatat că aceasta ar putea face obiectul unei evaluări REFIT⁴.

Evaluarea este justificată cu atât mai mult cu cât piața muncii a cunoscut schimbări fundamentale, odată cu apariția a noi raporturi de muncă. Pe lângă contractele pe perioadă nedeterminată și câteva forme de muncă atipice, dar bine cunoscute, cum ar fi munca pe durată determinată și munca cu fracțiune de normă, au apărut sau au luat amploare noi forme de încadrare în muncă. Tabelul de mai jos oferă definiții pentru unele dintre aceste noi forme de încadrare în muncă.

Tabelul 1. Definițiile unor „noi forme de încadrare în muncă” în scopul evaluării Directivei privind declarația scrisă

Munca la distanță (telework)	O formă de organizare și/sau de desfășurare a activităților profesionale, cu ajutorul tehnologiilor informației, prin care activitățile care s-ar putea efectua și la sediul angajatorului sunt efectuate cu regularitate în afara acestor localuri.
Munca temporară	Un lucrător încheie un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia.
Contractele cu „zero ore” (cum ar fi contractele de muncă ocazionale)	Angajatul încheie un contract pe durată nedeterminată, dar nu i se garantează că i se va da de lucru.
Partajarea angajaților	Un lucrător este angajat de un grup de angajatori (care nu sunt clienți ai unei agenții propriu-zise de muncă temporară). Acești angajați lucrează prin rotație la societățile respective.
Partajarea locului de muncă	Un singur angajator angajează doi sau mai mulți lucrători pentru a ocupa un singur post.
Munca pe bază de vouchere	Raportul de muncă și plata aferentă se bazează pe vouchere, mai degrabă decât pe un contract de muncă. În cele mai multe cazuri, statutul lucrătorului se situează undeva între cel de angajat și cel de lucrător care desfășoară o activitate independentă.
Management temporar	Un lucrător (de obicei un expert cu înaltă calificare) este angajat pentru o perioadă limitată de către un angajator, adesea pentru a derula un anumit proiect sau pentru a soluționa o anumită problemă. Spre

³ Punerea în aplicare a Directivei a fost totuși monitorizată pentru fiecare stat membru (cu excepția Croației), fie chiar de Comisie, fie prin intermediul unui studiu comandat de Comisie - a se vedea raportul și studiile pe pagina <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=202>

⁴ Comunicarea „Programul privind o reglementare adecvată și funcțională (REFIT): rezultate și etapele ulterioare”, COM(2013) 685. A se vedea, de asemenea, programul de lucru al Comisiei pentru 2015 și 2016, mai exact acțiunea REFIT nr. 26 din anexa III și respectiv inițiativa REFIT nr. 23 din anexa II.

	deosebire de munca pe durată determinată, managementul temporar prezintă o serie de elemente de consultanță. Totuși, expertul are mai degrabă statutul de angajat, decât de consultant extern.
Muncă mobilă bazată pe TIC	Lucrătorul (angajat sau independent) operează din mai multe amplasamente situate în afara sediului angajatorului (de exemplu, acasă, la sediul unui client sau „pe drum”), cu ajutorul tehnologiilor moderne precum laptopul și tableta. Forma de lucru diferă de munca la distanță (teleworking) prin faptul că este și mai puțin legată de un loc anume.
Modele colaborative de încadrare în muncă	• Organizațiile-umbrelă, care oferă anumite servicii administrative, cum ar fi facturarea clienților sau tratarea aspectelor fiscale. • Co-working, care implică partajarea spațiului de lucru și a unor sarcini administrative și de suport. Spațiul de lucru partajat nu este neapărat un spațiu fizic - el poate fi și un spațiu virtual de reuniune care facilitează colaborarea. • Cooperativele, care sunt întreprinderi deținute în comun și controlate în mod democratic, caracterizate printr-o cooperare intensă între membri în domeniul producției, comercializării și gestionării strategice. Spre deosebire de co-working, în cazul cooperativelor nu există un local comun. Cooperativele nu sunt constituite doar din lucrători care desfășoară activități independente.

În sine, Directiva privind declarația scrisă stabilește doar cantitatea de informații care trebuie să fie furnizate lucrătorilor. Ea nu aprobă sau interzice vreo formă de încadrare în muncă.

Cu toate acestea, noile forme de încadrare în muncă reprezintă o provocare pentru punerea în aplicare a Directivei. Directiva impune statelor membre să se asigure că aceasta se aplică tuturor persoanelor care corespund definiției naționale a termenului de lucrător angajat. Ori această definiție variază în mod semnificativ de la un stat membru la altul. De exemplu, în unele țări stagiarii sunt considerați angajați, iar în altele nu.

Această incertitudine cu privire la categoriile exacte de beneficiari ai Directivei devine din ce în ce mai importantă acum, odată cu apariția unor noi forme de încadrare în muncă. Comisiei Europene nu îi este clar dacă statele membre se asigură sau nu că persoanele care lucrează sub aceste noi forme de încadrare în muncă primesc informațiile prevăzute de Directivă (Comisia va examina legislația și practicile statelor membre pentru a obține o imagine mai clară a situației).

Prin prezentul chestionar, Comisia își propune să afle dacă această lipsă de uniformitate în rândul statelor membre a constituit sau constituie o problemă. De asemenea, urmărește să afle dacă ar fi recomandabil ca Directiva să confirme în mod explicit că prevederile sale sunt valabile și pentru angajații care lucrează sub noile forme de încadrare în muncă.

4. Concluzie

Prin intermediul acestei consultări publice, Comisia speră să obțină opiniile a numeroase părți interesate cu privire la Directiva privind declarația scrisă.
