



Europa socială: Condiții de muncă mai transparente și mai previzibile pentru lucrătorii din UE

Bruxelles, 1 august 2022

Astăzi este termenul-limită până la care statele membre ale UE trebuie să transpună în legislația națională [Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă](#). Directiva prevede o extindere și o actualizare a drepturilor de muncă și a protecției de care beneficiază cei 182 de milioane de lucrători din UE.

Odată cu noile reguli, lucrătorii vor avea dreptul la o mai mare previzibilitate în ceea ce privește condițiile lor de muncă, de exemplu privind sarcinile de serviciu și timpul de lucru. De asemenea, aceștia vor avea dreptul de a primi în timp util informații mai complete cu privire la aspectele esențiale ale muncii lor, cum ar fi locul de muncă și remunerația. Este o etapă importantă pentru o Europă socială puternică care contribuie la transformarea [Pilonului european al drepturilor sociale](#) într-o realitate tangibilă pentru cetățenii din întreaga UE.

Comisarul pentru locuri de muncă și drepturi sociale, Nicolas **Schmit**, a declarat: *Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă reprezintă un răspuns direct la evoluția rapidă a piețelor noastre de muncă. Lucrătorii au dreptul la informații mai complete cu privire la condițiile de angajare și la o mai mare previzibilitate în viața lor de zi cu zi. Noile reguli vor contribui la garantarea unor locuri de muncă de calitate, la asigurarea unei anumite stabilități pentru lucrători și le va permite acestora să își planifice viața.*

Drepturile și protecția lucrătorilor sunt extinse și actualizate la noua lume a muncii

Prin Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă, lucrătorii din UE vor beneficia de următoarele drepturi:

- **informații mai complete** cu privire la aspectele esențiale ale muncii lor, comunicate rapid și în scris;
- **o limitare a duratei perioadei de probă** de la începutul unui contract de muncă, care nu va putea depăși șase luni;
- **posibilitatea de a exercita în paralel o altă activitate profesională** pentru un alt angajator; orice restricții ale acestui drept trebuie să fie justificate prin motive obiective;
- **comunicarea în avans, într-un termen rezonabil, a orelor și zilelor de referință în care munca va trebui să fie efectuată** – în special pentru lucrătorii cu programe de lucru imprevizibile și în caz de muncă la cerere;
- **măsuri eficace vizând să prevină recurgerea abuzivă la** contracte de muncă cu „zero ore” de lucru;
- **să primească un răspuns scris la o cerere de transfer** către un alt loc de muncă mai sigur;
- **să beneficieze de formare obligatorie gratis**, legată de locul de muncă, pe care angajatorul trebuie să le-o asigure.

Conform estimărilor, 2-3 milioane de lucrători suplimentari, angajați în forme de muncă precare și atipice, inclusiv munca cu fracțiune de normă, munca temporară și la cerere, vor beneficia acum de dreptul la informare cu privire la condițiile lor de muncă și de o nouă protecție, cum ar fi dreptul la o mai mare previzibilitate a timpului lor de lucru. În același timp, directiva respectă flexibilitatea formelor de muncă atipice, păstrând astfel beneficiile acestora pentru lucrători și angajatori.

De asemenea, directiva va aduce efecte pozitive pentru angajatori prin asigurarea faptului că protecția lucrătorilor rămâne în concordanță cu cele mai recente evoluții de pe piețele forței de muncă, prin reducerea obstacolelor administrative pentru angajatori, de exemplu făcând posibilă transmiterea informațiilor pe cale electronică, și prin crearea unor condiții de concurență echitabile pentru toți angajatorii din UE, ceea ce va permite o concurență loială pe baza aceluiași nivel minim de drepturi ale lucrătorilor.

Următoarele etape

Astăzi este termenul până la care statele membre au avut obligația de a transpune directiva în legislația națională. Ca etapă următoare, Comisia va evalua exhaustivitatea și conformitatea măsurilor naționale notificate de fiecare stat membru și va lua măsuri dacă este necesar.

Context

[Pilonul european al drepturilor sociale](#) enumeră „locuri de muncă sigure și adaptabile” și „informații privind condițiile de angajare și protecția în caz de concediere” printre principiile esențiale pentru condiții de muncă echitabile. Acesta prevede că lucrătorii au dreptul de a fi informați în scris, la încadrarea în muncă, cu privire la drepturile și obligațiile lor care decurg din raportul de muncă, inclusiv pe durata perioadei de probă.

Noua [Directivă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă](#) (UE/2019/1152) înlocuiește [Directiva privind declarația scrisă](#) (91/533/CEE) din 1991 care acordă persoanelor care se angajează într-un nou loc de muncă dreptul de a fi notificate în scris cu privire la aspectele esențiale ale raportului lor de muncă.

Etapa de referință de astăzi va fi urmată mâine de o altă realizare majoră care se înscrie în cadrul Pilonului european al drepturilor sociale. [Normele la nivelul UE pentru îmbunătățirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor](#), adoptate în 2019, trebuie să fie transpuse de statele membre până la 2 august 2022.

Pentru informații suplimentare

[Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în UE](#)

[Site internet cu întrebări și răspunsuri privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă](#)

[Site-ul web dedicat Pilonului european al drepturilor sociale](#)

[Cele mai recente informații referitoare la Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale](#)

IP/22/4765

Persoane de contact pentru presă:

[Arianna PODESTA](#) (+32 2 298 70 24)

[Flora MATTHAES](#) (+32 2 298 39 51)

Întrebări din partea publicului larg: [Europe Direct](#) la numărul de telefon [00 800 67 89 10 11](#) sau prin [email](#)