



Bruxelles, 14 iunie 2018
(OR. en)

10054/18

**Dosar interinstituțional:
2017/0355 (COD)**

**SOC 405
EMPL 327
DIGIT 130
CODEC 1055**

RAPORT

Sursă:	Comitetul Reprezentanților Permanenți
Destinatar:	Consiliul
Nr. doc. ant.:	9830/18
Nr. doc. Csie:	16018/17 + ADD1-ADD 2 - COM(2017) 797 final
Subiect:	Propunere de DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană -Abordare generală

I. INTRODUCERE

La 21 decembrie 2017, Comisia a înaintat o propunere de directivă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă, de revizuire și de abrogare a Directivei 91/533/CEE în ceea ce privește dreptul lucrătorilor de a fi informați în scris despre aspecte esențiale ale raportului de muncă („Directiva privind declarația scrisă”). Propunerea prevede revizuirea obligațiilor de a-i informa pe lucrători despre aspecte esențiale ale raportului lor de muncă și definește un set de drepturi minime pentru lucrători în scopul de a aborda provocările generate de evoluțiile din sfera muncii după 1991. Modificările și elementele noi ale propunerii trebuie privite în contextul unei piețe a muncii din ce în ce mai flexibile și mai ales al unei ponderi tot mai mari a formelor „atipice” de muncă. Inițiativa este una din măsurile luate de Comisie ca urmare a proclamării Pilonului european al drepturilor sociale.

Temeiul juridic, articolul 153 alineatul (2) litera (b) coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (b) din TFUE, îi impune Consiliului să hotărască prin majoritate calificată, în conformitate cu procedura legislativă ordinară.

Parlamentul European nu și-a adoptat încă poziția în primă lectură.

Comitetul Economic și Social și-a adoptat avizul în sesiunea plenară din 23 mai 2018.

Comitetul Regiunilor nu și-a emis încă avizul.

II. DISCUȚII ÎN CURSUL PREȘEDINȚIEI BULGARE

Discuțiile referitoare la propunere desfășurate în cadrul Grupului de lucru pentru chestiuni sociale (grupul de lucru) au început cu evaluarea impactului aferentă. Răspunsurile statelor membre la chestionarul distribuit au fost examinate și rezumate în documentul 9412/18 ADD1.

Președinția a condus discuțiile cu scopul de a clarifica textul și de a aborda principalele preocupări ale delegațiilor. Lucrările intense s-au concentrat pe găsirea unor soluții de compromis pentru a ține cont de diferitele preocupări exprimate de delegații, astfel încât să se ajungă la un echilibru adecvat în text.

Principalele puncte discutate la nivelul grupului de lucru

- (1) Derogare pentru un raport de muncă cu o durată inferioară unui anumit număr de ore lucrate

Comisia a propus ca statele membre să aibă posibilitatea de a nu aplica obligațiile cuprinse în propunere pentru lucrătorii al căror raport de muncă nu depășește opt ore pe lună. Mai multe delegații au arătat că această perioadă e prea scurtă. De asemenea, unele delegații s-au exprimat în favoarea unei perioade de referință calculate în săptămâni.

Președinția a propus creșterea numărului de ore lucrate la cinci ore pe săptămână în medie pe o perioadă de referință de patru săptămâni.

(2) Excepție pentru anumiți lucrători din funcția publică

Numeroase delegații au subliniat particularitățile anumitor profesii din sectorul public și au indicat că, în multe cazuri, cum ar fi forțele armate, poliția, judecătorii, procurorii, anchetatorii și alte servicii de aplicare a legii, regimurile speciale care se aplică la nivel național nu ar fi în concordanță cu dispozițiile cuprinse în propunere. Ele au subliniat de asemenea că funcționarii publici beneficiază deja de un regim foarte protector, nefiind deci vizați de dispozițiile de la capitolul III.

Președinția a propus să li se acorde statelor membre posibilitatea de a exclude, din motive obiective, anumite categorii de lucrători care ocupă posturi în funcția publică de la obligațiile cuprinse în capitolul III, date fiind particularitățile profesiilor lor.

(3) Caracterul imprevizibil al muncii

Comisia a propus să se introducă diferite tipuri de obligații de informare [articolul 3 alineatul (2) litera (1)] și garanții (articolul 9) dacă „programul de lucru al unui lucrător este în totalitate sau în cea mai mare parte variabil”.

Președinția a înlocuit această noțiune cu sintagma „ritm de lucru în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil”. Majoritatea delegațiilor ar putea susține această nouă formulare, fiind de părere că este mai clară.

(4) Termenul pentru furnizarea informațiilor

Comisia a propus introducerea obligației ca toate informațiile esențiale despre raportul de muncă să fie furnizate în prima zi de lucru. Mai multe delegații au sprijinit propunerea Comisiei, dar un alt grup de delegații și-a exprimat preferința pentru un termen mai lung, de până la două luni, cum este cazul în prezent.

Președinția a propus o abordare în două etape: un prim termen de o săptămână calendaristică pentru informațiile cele mai importante și un al doilea termen, de o lună, pentru restul informațiilor. Majoritatea delegațiilor au susținut această abordare.

(5) Prezumții legale

Pentru cazurile în care lucrătorul nu primește în scris informațiile necesare în timp util, Comisia a propus ca statul membru în cauză fie să prezinte o serie de prezumții favorabile pentru lucrător, fie să însărcineze o autoritate competentă cu tratarea plângerilor.

Președinția a încercat să clarifice această dispoziție și a propus un compromis prin care li se acordă statelor membre o mai mare marjă de manevră în privința modului de punere în aplicare a dispoziției, fără a stabili elemente obligatorii pentru procedură.

Discuțiile din cadrul ultimei reuniuni a grupului de lucru din 24 mai s-au derulat într-un spirit constructiv și majoritatea delegațiilor au susținut în linii mari textul de compromis al Președinției cu privire la aspectele menționate mai sus. Un alt aspect luat în discuție a fost perioada de probă.

Principalele puncte discutate la nivelul Coreperului

(1) **Definiția lucrătorului**

Propunerea include definiții ale termenilor „lucrător”, „angajator” și „raport de muncă”. În propunerea Comisiei, „lucrătorul” este definit potrivit criteriilor elaborate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE), și anume „o persoană fizică ce îndeplinește servicii pentru o altă persoană și sub coordonarea acesteia, în schimbul unei remunerații”.

De la începutul discuțiilor, mai multe delegații și-au exprimat preocupările față de introducerea unei definiții a termenului „lucrător” la nivelul Uniunii, preferând să se păstreze o trimitere la dreptul național, ca în cazul Directivei din 1991 privind declarația scrisă.

Președinția a încercat să clarifice definiția în considerent și la articol, adăugând noțiunea de subordonare, înlocuind noțiunea de serviciu cu cea de muncă și făcând trimitere la criteriile elaborate de CJUE. Fiind de părere că această chestiune are un caracter mai degrabă politic, Președinția a înaintat-o Coreperului în vederea găsirii unei soluții.

În cadrul reuniunii Coreperului din 6 iunie, mai multe delegații și-au exprimat preferința de a nu se include definiții în directivă. Președinția a propus să se elimine definițiile termenilor „lucrător”, „angajator” și „raport de muncă” și să se mențină trimiterea la jurisprudența CJUE, în cadrul unui considerent. În cadrul Coreperului din 13 iunie, dat fiind că opiniile delegațiilor au prezentat divergențe în această privință, Președinția a decis să transmită chestiunea Consiliului.

(2) **Excluderea navigatorilor și a pescarilor de pe mare**

Comisia a propus ca obligațiile legate de furnizarea de informații despre raportul de muncă (capitolul II din propunere) să se aplice în continuare navigatorilor și pescarilor de pe mare, astfel cum se prevede în Directiva privind declarația scrisă, fără a se aduce atingere legislației sectoriale. Unele delegații au cerut ca lucrătorii respectivi să fie excluși ori din întreaga directivă, ori din părți ale acesteia pe care le consideră neadaptate la caracterul specific al sectorului reglementat prin legislația sectorială.

Beneficiind de sprijinul unor delegații, Președinția a introdus o derogare specifică de la unele dispoziții, fapt ce se poate justifica prin motive obiective precum particularitățile rapoartelor de muncă. S-a ajuns la un compromis în cadrul Coreperului prin extinderea derogării specifice propuse.

Chestiune restantă în atenția Consiliului

La ultima reuniune a Coreperului, Președinția a decis să se adauge la articolul 1 alineatul (2) privind definiția lucrătorului, între paranteze, o trimitere la dreptul intern și la practica națională. Coreperul invită Consiliul să decidă dacă să se includă sau nu această trimitere.

Rezerve asupra textului

Rezervă de examinare generală: AT, BE, CZ, DE, DK, ES, HR, HU, IT, MT, NL, SE, UK.

Rezervă parlamentară: DK și UK.

Rezervă lingvistică: DK și SE.

Cea mai recentă propunere de compromis a Președinției, ulterioară discuției din cadrul Coreperului din 13 iunie, este cuprinsă în anexa la prezentul raport. Modificările față de propunerea de compromis anterioară a Președinției (9830/18) sunt marcate cu **caractere aldine**.

III. CONCLUZIE

Consiliul (EPSO) este invitat să analizeze chestiunea restantă în scopul ajungerii la o abordare generală în cadrul sesiunii sale din 21 iunie 2018.

2017/0355 (COD)

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 (2) litera (b) coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (b),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele 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.

¹ JO C , , p. .

² JO C , , p. .

- (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. Acesta prevede de asemenea că lucrătorii au dreptul de acces la mecanisme imparțiale de soluționare a litigiilor și, în caz de concediere nejustificată, au dreptul la o cale de atac, 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 și accesul la protecția socială și formare. Acesta prevede de asemenea 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 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 ofere, 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.

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).

- (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, în conformitate cu articolul 154 din tratat, referitoare la îmbunătățirea domeniului de aplicare și a eficacității Directivei 91/533/CEE și la extinderea obiectivelor acesteia pentru a îngloba noi drepturi pentru lucrători. 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) În jurisprudența sa, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a stabilit criteriile de determinare a statutului unui lucrător [...] ⁴. La punerea în aplicare a prezentei directive ar trebui să se țină seama de interpretarea acestor criterii de către Curtea de Justiție. Cu condiția îndeplinirii acestor criterii, lucrătorii casnici, lucrătorii la cerere, lucrătorii intermitenți, lucrătorii pe bază de tichete, lucrătorii prin platforme online, stagiarii și ucenicii ar putea intra în domeniul de aplicare al prezentei directive. Lucrătorii care desfășoară activități independente nu ar trebui să intre în domeniul de aplicare al prezentei directive întrucât nu îndeplinesc criteriile menționate.

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, Ruhrlandklinik, cauza C-216/15.

- (7a) (nou) Statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a prevedea, atunci când se justifică din motive obiective, ca anumite dispoziții din prezenta directivă să nu se aplice anumitor categorii de funcționari publici, **serviciilor publice de urgență**, forțelor armate, autorităților polițienești, judecătorilor, procurorilor, anchetatorilor și altor servicii de aplicare a legii, dat fiind caracterul specific al atribuțiilor pe care trebuie să le îndeplinească sau al condițiilor lor de angajare.
- (7b) (nou) Cerințele privind exercitarea în paralel a altei activități profesionale, atunci când sunt incompatibile cu munca prestată la bordul navelor sau al navelor de pescuit, cerințele privind minima previzibilitate a muncii, cerințele privind lucrătorii trimiși într-un alt stat membru sau într-o țară terță, [...] cerințele privind trecerea la altă formă de muncă și **cerința privind furnizarea de informații despre identitatea instituției sau a instituțiilor de asigurări sociale care primesc contribuțiile de asigurări sociale** nu ar trebui să li se aplice navigatorilor și pescarilor de pe mare, dat fiind caracterul specific al condițiilor lor de angajare. În scopul prezentei directive, ar trebui să se considere că navigatorii și pescarii, astfel cum sunt definiți în Directiva 2009/13/CE a Consiliului și, respectiv, în Directiva (UE) 2017/159 a Consiliului, lucrează în Uniune atunci lucrează la bordul navelor și, respectiv, al navelor de pescuit înregistrate într-un stat membru și/sau care arborează pavilionul unui stat membru.
- (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 acele derogări să fie înlocuite cu posibilitatea ca statele membre să nu aplice dispozițiile directivei în cazul unui raport de muncă cu o durată totală care nu depășește 5 ore pe săptămână în medie într-o perioadă de referință de patru săptămâni. [...]
- (9) Din cauza caracterului imprevizibil al muncii la cerere, inclusiv al contractelor cu zero ore, derogarea de 5 ore pe săptămână în medie într-o perioadă de referință de patru săptămâni 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 sau alte entități 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 de 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 ca aceste obligații să fie atribuite, parțial sau integral, unei persoane fizice sau juridice care nu este parte la raportul de muncă.
- (10a) 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 o cerere privind o formă de muncă diferită, de a răspunde la aceasta 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 documentele care ar trebui furnizate lucrătorului în temeiul prezentei directive.
- (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.
- (11a) Informațiile despre dreptul la formare furnizate de angajator ar trebui să poată lua forma unor informații care să includă numărul de zile de formare pe an, dacă este cazul, la care are dreptul lucrătorul și/sau informații despre politica generală de formare a angajatorului.
- (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.

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).

- (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 timpul 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 despre sistemele de asigurări sociale ar trebui să includă informații despre identitatea instituției sau a instituțiilor de asigurări sociale care primesc contribuțiile de asigurare socială pentru, după caz, prestațiile în caz de boală, prestațiile de maternitate și de paternitate echivalente, prestațiile pentru accidente de muncă și boli profesionale, precum și prestațiile pentru limită de vârstă, prestațiile de invaliditate, de urmaș, de șomaj, de pensionare anticipată și prestațiile familiale. Informațiile despre protecția socială furnizate de 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.

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).

- (16) Lucrătorii ar trebui să aibă dreptul de a fi informați în scris, la încadrarea în muncă, despre drepturile și obligațiile lor care decurg din raportul de muncă. Prin urmare, informațiile esențiale ar trebui să le parvină în termen de o săptămână calendaristică de la prima zi de lucru. Restul informațiilor ar trebui să le parvină în termen de o lună de la prima zi de lucru. Prin prima zi de lucru ar trebui să se înțeleagă începerea efectivă a prestării muncii de către lucrător în cadrul raportului de muncă.
- (16a) În ceea ce privește utilizarea din ce în ce mai răspândită a instrumentelor digitale de comunicare, atunci când prezenta directivă menționează informații care trebuie furnizate în scris, poate fi vorba de o formă electronică.
- (17) Pentru a-i ajuta pe angajatori să furnizeze la timp informațiile, statele membre ar trebui să poată asigura disponibilitatea la nivel național a unor formulare care să includă informații relevante și suficient de cuprinzătoare despre cadrul juridic aplicabil. Autoritățile naționale și partenerii sociali ar putea elabora mai în detaliu aceste formulare la nivel sectorial sau local.
- (18) Lucrătorii 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, informațiile respective ar putea 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, obligațiile respective se aplică dacă durata perioadei de muncă în străinătate este mai mare de patru săptămâni consecutive.

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).

- (19) Perioadele de probă le permit angajatorilor să verifice că lucrătorii sunt potriviți pentru postul pe care au fost angajați, oferindu-le în același timp sprijin. 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. Ar trebui să se poată prevedea ca perioadele de probă să dureze mai mult de șase luni atunci când acest lucru se justifică prin natura locului de muncă, precum în cazul posturilor de conducere sau executive sau al posturilor din funcția publică ori atunci când este în interesul lucrătorului, ca de exemplu în contextul unor măsuri specifice de promovare a locurilor de muncă permanente, în special pentru tinerii lucrători. De asemenea, ar trebui să fie posibil ca perioadele de probă să fie prelungite corespunzător în cazurile în care lucrătorul a absentat de la muncă în timpul perioadei de probă, pe motiv de boală sau de concediu, de exemplu, altfel încât angajatorul să poată avea ocazia de a verifica dacă lucrătorul este potrivit pentru atribuția în cauză.
- (20) Angajatorii nu ar trebui să le interzică lucrătorilor să desfășoare activități pentru alți angajatori în afara timpului pe care îl petrec lucrând pentru ei. Statele membre ar trebui să poată stabili condiții pentru recurgerea la restricțiile de incompatibilitate, interpretate drept restricționare a posibilității de a lucra pentru alți angajatori, din motive obiective precum protecția secretelor comerciale sau evitarea conflictelor de interese.
- (21) Lucrătorii al căror ritm de lucru este în întregime sau în mare măsură imprevizibil 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 unor 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 dintre momentul în care lucrătorul este informat despre 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 ritmul de lucru este în întregime sau în mare parte imprevizibil sau este stabilit în mare măsură de angajator. Durata perioadei de înștiințare prealabilă poate varia în funcție de necesitățile sectorului în cauză; de asemenea, ar trebui să se poată prevedea ca această durată să poată fi redusă în situații de urgență, asigurându-se în același timp protecția adecvată a lucrătorilor. Această dispoziție se aplică fără a aduce atingere Directivei 2002/15/CE a Parlamentului European și a Consiliului⁹.
- (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 lucrătorii nu au fost informați 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.

⁹ 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).

- (25) Cu toate că formele atipice de muncă le oferă lucrătorilor posibilități de a intra sau de a rămâne pe piața forței de muncă, unii dintre lucrători sunt expuși riscului de a fi blocați în locuri de muncă imprevizibile și nesigure. În cazul în care angajatorii au posibilitatea de a oferi contracte de muncă cu normă întreagă sau pe durată nedeterminată lucrătorilor care sunt angajați în forme de muncă atipice, ar trebui promovată trecerea la forme de muncă mai sigure, în conformitate cu principiile stabilite în Pilonul european al drepturilor sociale. 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. Statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a limita frecvența acestor cereri. Prezenta directivă nu ar trebui să împiedice statele membre să stabilească că, în cazul posturilor din funcția publică pentru care admiterea se face prin concurs, posturile respective nu sunt considerate ca fiind disponibile la simpla cerere a lucrătorului și, prin urmare, nu intră în domeniul de aplicare al dreptului de a solicita condiții de muncă mai previzibile și mai sigure.
- (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. Această obligație nu include formarea profesională sau formarea necesară lucrătorilor pentru a obține, a menține sau a reinnoi o calificare profesională atât timp cât angajatorul nu este obligat să i-o ofere lucrătorului prin legislația Uniunii sau cea națională ori prin contracte colective de muncă.
- (27) Autonomia partenerilor sociali și capacitatea lor de reprezentanți ai lucrătorilor și ai angajatorilor ar trebui respectate. Așadar, ar trebui să fie posibil ca partenerii sociali să ia în considerare faptul că în anumite sectoare sau situații sunt mai adecvate, pentru urmărirea scopului prezentei directive, dispoziții diferite față de anumite standarde minime stabilite în prezenta directivă. Prin urmare, statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a permite partenerilor sociali să mențină, să negocieze și să încheie contracte colective de muncă care diferă de anumite dispoziții cuprinse în prezenta directivă, precum și să asigure respectarea acestora, atât timp cât nu se reduce nivelul general de protecție a lucrătorilor.

- (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. Evaluarea Directivei 91/533/CEE derulată în cadrul Programului privind o reglementare adecvată și funcțională al Comisiei a confirmat că existența unor mecanisme consolidate de asigurare a respectării legislației ar putea îmbunătăți eficacitatea dreptului Uniunii în domeniul muncii. **Consultarea** 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, care este de a asigura 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 prezumțiilor favorabile în cazul în care informațiile privind raportul de muncă nu sunt furnizate, și/sau a unei proceduri în cadrul căreia angajatorul i se poate impune să furnizeze informațiile lipsă și poate face obiectul unei sancțiuni în cazul în care angajatorul nu se conformează. Astfel de prezumții favorabile ar putea include prezumția că lucrătorul beneficiază de un raport de muncă pe durată nedeterminată, că nu există o perioadă de probă sau că lucrătorul ocupă un post cu normă întreagă, în cazurile în care informațiile respective lipsesc. Calea de atac ar putea face obiectul unei proceduri prin care angajatorul este informat de lucrător sau de o parte terță, precum un reprezentant al lucrătorilor sau o altă entitate ori autoritate competentă, că lipsesc informații și că trebuie să furnizeze informații complete și corecte în timp util.
- (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 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, cum ar fi o instanță civilă sau pentru litigii de muncă, și la dreptul la reparații, 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 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. Ar trebui ca statele membre să aibă posibilitatea de a nu aplica această normă în proceduri în care investigarea faptelor ar reveni unei instanțe sau unei autorități competente, în special în sistemele în care concedierea trebuie aprobată în prealabil de o astfel de autoritate.
- (34) Statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni eficace, proporționate și disuasive pentru încălcarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă. Sancțiunile pot include sancțiuni administrative și financiare, cum ar fi amenzile sau plățile compensatorii, precum și alte tipuri de sancțiuni.

- (35) Întrucât obiectivele prezentei directive nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre, dar, având în vedere necesitatea de a stabili cerințe minime comune, acestea pot fi realizate mai bine la nivelul Uniunii, aceasta poate adopta măsuri, în conformitate cu principiul subsidiarității stabilit la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este enunțat la articolul respectiv, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea 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. În special, aceasta nu ar trebui să servească drept temei pentru introducerea de contracte cu zero ore sau alte tipuri similare de contracte de muncă.
- (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 întreprinderilor mici și mijlocii, pentru a se asigura că acestea 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 a statelor membre și a Comisiei din 28 septembrie 2011 privind documentele explicative¹⁰, statele membre s-au angajat ca, în cazurile justificate, la notificarea măsurilor de transpunere să transmită, de asemenea, unul sau mai multe documente care să explice relația dintre componentele unei directive și părțile corespunzătoare din instrumentele naționale de transpunere. În ceea ce privește prezenta directivă, legiuitorul consideră că este justificată transmiterea unor astfel de documente ,

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], **care au un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum este definit prin legislație, prin contractele colective sau prin practicile în vigoare în fiecare stat membru].**
- (3) Statele membre pot decide să nu aplice obligațiile din prezenta directivă lucrătorilor care au un raport de muncă cu o durată totală care nu depășește 5 ore pe săptămână în medie într-o perioadă de referință de patru săptămâni. Timpul lucrat pentru toți angajatorii care fac parte din sau aparțin de aceeași întreprindere, același grup sau aceeași entitate contează la calcularea mediei respective de 5 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.

¹⁰ JO C 369, 17.12.2011, p. 14.

- (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 a Parlamentului European și a Consiliului¹¹.
- (5a) (nou) Statele membre pot prevedea, pe baza unor motive obiective, că dispozițiile prevăzute în capitolul III nu se aplică funcționarilor publici, **serviciilor publice de urgență**, forțelor armate, autorităților polițienești, judecătorilor, procurorilor, investigatorilor și altor servicii de aplicare a legii.
- (6) Statele membre pot decide să nu aplice obligațiile stabilite la articolele 10 și 11 și la articolul 14 alineatul (1) litera (a) persoanelor fizice din gospodării care acționează în calitate de angajatori, în sensul că persoanele fizice desfășoară o activitate profesională pentru gospodăriile respective.
- (7) Capitolul II din prezenta directivă se aplică navigatorilor și pescarilor de pe mare fără a aduce atingere Directivei 2009/13/CE a Consiliului¹² și, respectiv, Directivei (UE) 2017/159 a Consiliului¹³. Obligațiile prevăzute la articolul 3 alineatul (2) literele (l) și (n) și la articolele 6, 8, 9 și 10 nu se aplică navigatorilor și pescarilor de pe mare.

¹¹ Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO L 327, 5.12.2008, p. 9).

¹² Directiva 2009/13/CE a Consiliului din 16 februarie 2009 de punere în aplicare a acordului încheiat între Asociația Armatorilor din Comunitatea Europeană (ECSA) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) cu privire la Convenția din 2006 privind munca în domeniul maritim și de modificare a Directivei 1999/63/CE (JO L 124, 20.5.2009, p. 30).

¹³ Directiva (UE) 2017/159 a Consiliului din 19 decembrie 2016 de punere în aplicare a Acordului referitor la punerea în aplicare a Convenției din 2007 a Organizației Internaționale a Muncii privind munca în domeniul pescuitului încheiat la 21 mai 2012 între Confederația Generală a Cooperativelor Agricole din Uniunea Europeană (COGECA), Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) și Asociația Organizațiilor Naționale ale Întreprinderilor de Pescuit din Uniunea Europeană („Europêche”) (JO L 25, 31.1.2017, p. 12).

Articolul 2

Definiții

- (1) În sensul prezentei directive se aplică următoarele definiții:
- (a) [...]
 - (b) [...]
 - (c) [...]
 - (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.
 - (f) (nou) „ritm de lucru” înseamnă forma de organizare a muncii în funcție de un anumit ritm stabilit de angajator.**
- (2) [...]

Articolul 2a (nou)

Toate documentele pot fi furnizate și transmise în mod electronic atât timp cât pot fi accesate cu ușurință de către lucrător și pot fi stocate și imprimate.

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) dreptul la formare oferit de angajator, dacă există;
 - (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 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 ritmul de lucru este în totalitate sau în cea mai mare parte previzibil, durata zilei sau a săptămânii de lucru standard a lucrătorului și orice măsuri privind orele suplimentare și remunerația aferentă acestora;
 - (l) dacă ritmul de lucru este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil [...], principiul conform căruia ritmul este imprevizibil, numărul orelor plătite garantate, remunerația pentru munca prestată în afara orelor garantate și:
 - (i) orele și zilele de referință în care lucrătorului i se poate impune 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) identificarea instituției sau a instituțiilor 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)-(n) pot fi furnizate, după caz, 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) literele (a), (b), (c), (d), (e), (f), (j), (k) și (l) sunt furnizate în mod individual lucrătorului, sub forma unuia sau mai multor documente, cel târziu în termen de o săptămână calendaristică de la prima zi de lucru. Informațiile menționate la articolul 3 alineatul (2) sunt furnizate în mod individual lucrătorului, sub forma unui document, cel târziu în termen de o lună de la prima zi de lucru.
- (2) Statele membre pot elabora formulare și modele pentru documentul/documentele menționat(e) 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 cu aplicabilitate universală 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.

- (1) Statele membre se asigură că orice modificare a aspectelor raportului de muncă menționate la articolul 3 alineatul (2) și a informațiilor suplimentare pentru lucrătorii trimiși într-un alt stat membru sau într-o țară terță 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.

- (2) Documentul scris menționat la alineatul (1) nu se aplică modificărilor care reflectă doar o modificare a actelor cu putere de lege, a dispozițiilor administrative sau statutare ori a contractelor colective de muncă [...] menționate în documentele la care se face referire la articolul 4 alineatul (1) și, după caz, la articolul 6.

Articolul 6

Informații suplimentare pentru lucrătorii trimiși în alt stat membru sau într-o țară terță

- (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, **documentele** menționate la articolul 4 alineatul (1) îi sunt furnizate înainte de plecare și includ 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) după caz, prestațiile în bani sau în natură care însoțesc sarcina/sarcinile de serviciu;
 - (d) dacă este cazul, condițiile care reglementează repatrierea lucrătorului.
- (2) Statele membre se asigură că un lucrător detașat care face obiectul Directivei 96/71/CE este informat în plus cu privire la:
- (a) remunerația la care are dreptul lucrătorul în conformitate cu legislația aplicabilă a statului membru gazdă;
 - (aa) după caz, orice indemnizație specifică detașării și orice măsuri de rambursare a cheltuielilor de deplasare, de masă și de cazare;

- (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 a Parlamentului European și a Consiliului¹⁴.
- (3) Informațiile menționate la alineatul (1) litera (b) și la alineatul 2 litera (a) pot fi furnizate, după caz, 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, astfel cum este definită în legislația sau în practica națională, perioada respectivă nu depășește șase luni.
- (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. În cazurile în care lucrătorul a fost absent de la muncă în cursul perioadei de probă, statul membru poate prevedea ca perioada de probă să fie extinsă în consecință, proporțional cu durata absenței.

¹⁴ Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”) (JO L 159, 28.5.2014, p. 11).

Articolul 8

Exercitarea în paralel a altei activități profesionale

- (1) Statele membre se asigură că un angajator nu interzice **unui** lucrător să lucreze pentru alți angajatori, în afara programului de lucru stabilit cu angajatorul respectiv.
- (2) Cu toate acestea, statele membre 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 ritmul de lucru al unui lucrător este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil [...], acesta din urmă îi poate impune lucrătorului să lucreze doar:

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

Statele membre pot stabili modalitățile de aplicare a prezentului articol, în conformitate cu legislația națională, cu contractele colective de muncă și/sau cu practicile naționale.

Articolul 10

Trecerea la altă formă de muncă

- (1) Statele membre se asigură că un lucrător care și-a finalizat perioada de probă, dacă este cazul, cu o vechime de cel puțin șase luni la același angajator poate cere o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă. Statele membre pot limita frecvența acestor cereri.
- (2) Statele membre se asigură că angajatorul transmite un răspuns în scris 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 un angajator este obligat de legislația națională, de legislația Uniunii sau de contractele colective de muncă relevante să ofere formare unui lucrător pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită lucrătorului cu titlu gratuit.

Articolul 12

Contractele colective de muncă

Statele membre le pot permite partenerilor sociali să mențină, să negocieze și să încheie contracte colective de muncă, precum și să asigure respectarea acestora, 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

[...]

Articolul 14

Prezumția legală și mecanismul de soluționare rapidă

- (1) 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) sau la articolul 5, se aplică cel puțin unul dintre următoarele sisteme:
- (a) lucrătorul beneficiază de prezumțiile favorabile definite de statul membru. Angajatorii dispun de posibilitatea de a respinge prezumțiile; sau
 - (b) lucrătorul are posibilitatea de a depune o plângere la autoritatea competentă și de a primi o reparație adecvată în timp util și în mod eficace.
- (2) (nou) Statele membre pot prevedea că accesul la sistemele menționate la alineatul (1) este supus condiției notificării angajatorului și nefurnizării în timp util de către acesta a informațiilor lipsă.

Articolul 15

Dreptul la reparații

Statele membre se asigură că lucrătorii, inclusiv cei al căror raport de muncă a încetat, au acces la mecanisme eficace și imparțiale de soluționare a litigiilor și la un drept la reparații 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 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) Statele membre au libertatea de a nu aplica alineatul (3) procedurilor în care cercetarea faptelor revine instanței judecătorești sau altei autorități competente.

- (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. Sancțiunile sunt eficace, proporționate și disuasive.

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 care să fie 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 iau măsurile necesare pentru a se conforma prezentei directive [până la data intrării în vigoare + 3 ani]. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.
- (2) Atunci când statele membre adoptă măsurile menționate la alineatul (1), acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.
- (2a) (nou) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.
- (3a) (nou) Statele membre le 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.

Articolul 21

Dispoziții tranzitorii

Drepturile și obligațiile stabilite în prezenta directivă se aplică tuturor raporturilor de muncă până la [data intrării în vigoare + 3 ani]. Cu toate acestea, un angajator furnizează sau completează documentele menționate la articolul 4 alineatul (1), la articolul 5 și la articolul 6 numai la cererea unui lucrător care este deja angajat la data respectivă. Absența unei astfel de cereri nu are efectul de a exclude lucrătorii de la aplicarea drepturilor minime stabilite în temeiul articolelor 7-11.

Articolul 22

Examinarea de către Comisie

Până la [data intrării în vigoare + 9 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 + 3 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
