

Avizul Comitetului Economic și Social European privind Propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană

[COM(2017) 797 final – 2017/0355 (COD)]

(2018/C 283/06)

Raportor: **Christian BÄUMLER**

Coraportoare: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Sesizare	Sesizarea Consiliului Uniunii Europene: 10.1.2018 Sesizarea Parlamentului European: 18.1.2018
Temei juridic	Articolul 153 alineatul (2) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene
Secțiunea competentă	Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie
Data adoptării în secțiune	25.4.2018
Data adoptării în sesiunea plenară	23.5.2018
Sesiunea plenară nr.	535
Rezultatul votului	164/22/9
(voturi pentru/voturi împotriva/abțineri)	

1. Concluzii și recomandări

1.1. Comitetul Economic și Social European (CESE) sprijină eforturile Comisiei de a spori transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă pentru toți lucrătorii, dar mai ales pentru cei aflați în raporturi de muncă atipice, ca un pas concret înspre punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale.

1.2. CESE își exprimă regretul cu privire la faptul că nu a fost posibilă revizuirea și actualizarea Directivei privind declarația scrisă (Directiva 91/533/CEE) în cadrul dialogului social. El subliniază că partenerilor sociali le revine un rol specific în ceea ce privește adoptarea – prin dialog social și negociere colectivă, cu respectarea diversității în ceea ce privește statele membre și practicile naționale – unor norme care să asigure condiții de muncă transparente și previzibile.

1.3. CESE subliniază și că raportul de evaluare REFIT indică faptul că Directiva 91/533/CEE în vigoare prezintă și acum o valoare adăugată clară, își atinge scopul, rămâne o parte importantă a *acquis*-ului și continuă să fie relevantă pentru toate părțile interesate. S-au constatat, însă, deficiențe în ceea ce privește eficacitatea, domeniul de aplicare personal al directivei și punerea în aplicare a acesteia.

1.4. Unele state membre au abordat provocarea reprezentată de formele de muncă atipice adoptând măsuri de protecție, prin contracte colective, dialog social sau legislație, în vederea asigurării unor condiții echitabile de muncă și a unor oportunități de tranziție între diverse parcursuri profesionale pe piețele forței de muncă, iar CESE salută acest lucru în mod explicit. Comisia ar trebui să precizeze clar că acest gen de protecție trebuie susținut, cu respectarea pe deplin a autonomiei partenerilor sociali.

1.5. CESE înțelege obiectivele propunerii Comisiei privind o directivă privind condițiile de muncă transparente și previzibile, care ar trebui să ducă la o mai bună protecție a lucrătorilor, mai ales a celor angajați în forme de muncă atipice. CESE subliniază că numai o propunere echilibrată, corectă din punct de vedere juridic, clară și motivată corespunzător poate garanta convergența necesară și poate asigura respectarea coerentă pe piața europeană a muncii a obligațiilor care decurg din directiva propusă.

1.6. CESE recunoaște situația specială în care se află persoanele fizice care acționează în calitate de angajatori, precum și microîntreprinderile și întreprinderile mici, care nu dispun probabil de aceleași resurse ca întreprinderile mijlocii și cele de dimensiuni mai mari, atunci când trebuie să își îndeplinească obligațiile care le revin în temeiul directivei supuse examinării. Prin urmare, CESE recomandă Comisiei Europene și statelor membre să ofere sprijin și asistență adecvate unor astfel de entități, pentru a le ajuta să îndeplinească obligațiile respective. Utilizarea de scrisori-tip și de modele, astfel cum se prevede în propunere, este un bun exemplu, dar trebuie preconizate și alte măsuri practice.

1.7. Pentru a asigura eficacitatea drepturilor prevăzute de legislația UE, domeniul de aplicare personal al Directivei privind declarația scrisă ar trebui actualizat astfel încât să fie pe măsura evoluțiilor de pe piața forței de muncă, respectând în același timp practicile naționale. Potrivit Comisiei, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a stabilit, în jurisprudența sa, criteriile pentru determinarea statutului unui lucrător care sunt adecvate pentru domeniul de aplicare personal al prezentei directive. Definiția noțiunii de „lucrător” se bazează pe aceste criterii. Comisia ar trebui să aibă în vedere elaborarea unor orientări care să îi sprijine pe angajatori în îndeplinirea obligațiilor lor și să crească gradul de conștientizare al lucrătorilor, reducând astfel riscul apariției unor litigii.

1.8. CESE subliniază că statele membre trebuie să poată stabili, în cadrul dialogului social, cine intră în definiția „lucrătorului”, însă aceasta trebuie să se facă ținând seama de scopul directivei, care este acela 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”. CESE subliniază că lucrătorii casnici, navigatorii și pescarii ar trebui, prin urmare, să intre sub incidența acestei definiții. Condițiile de muncă ale navigatorilor sunt deja reglementate în detaliu prin Acordul partenerilor sociali europeni cu privire la Convenția din 2006 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind munca în domeniul maritim, care figurează în anexa la Directiva 2009/13/CE a Consiliului.

1.9. CESE subliniază că definirea unui lucrător ca persoană care se află „sub coordonarea” altei persoane ar putea împiedica includerea în definiție a lucrătorilor pe platforme online. Prin urmare, Comitetul recomandă adoptarea de clarificări suplimentare, astfel încât acești lucrători să beneficieze și ei de protecția acordată de directivă. CESE consideră, cu toate acestea, că persoanele care utilizează platformele și desfășoară cu adevărat activități independente ar trebui excluse din domeniul de aplicare al directivei.

1.10. CESE recomandă ca domeniul de aplicare personal al directivei să fie clarificat în ceea ce privește definiția angajatorului, deoarece în prezent aceasta este imprecisă.

1.11. CESE susține versiunea reformată a obligației de a furniza informații lucrătorilor cu privire la condițiile lor de muncă atunci când un raport de muncă începe sau este modificat, precum și clarificarea potrivit căreia aceasta trebuie să se facă cel târziu la începutul noului raport de muncă sau la data la care modificările intră în vigoare. CESE recunoaște că pot exista motive operaționale justificate care să permită un grad limitat de flexibilitate în cazul microîntreprinderilor și al întreprinderilor mici, garantându-se în același timp că lucrătorii sunt informați cu privire la condițiile lor de muncă cât mai aproape de începerea raportului de muncă.

1.12. CESE observă că propunerea permite partenerilor sociali să încheie contracte colective care se îndepărtează de cerințele minime privind condițiile de muncă. CESE ar fi de acord cu acest lucru, cu condiția ca obiectivele directivei să fie îndeplinite și ca protecția generală a lucrătorilor să aibă un nivel acceptabil și să nu fie fragilizată.

1.13. În opinia CESE, munca la cerere nu poate exista ca formă de activitate fără o perioadă de referință adecvată și un preaviz corespunzător. CESE recomandă ca, în cadrul contractelor de muncă care prevăd muncă la cerere, să se garanteze un anumit număr de ore sau remunerația aferentă acestora.

1.14. CESE este de acord cu dispozițiile privind cerințele minime referitoare la condițiile de muncă, în special cu privire la durata perioadei de probă, restricțiile privind interzicerea exercitării în paralel a altei activități profesionale, minima previzibilitate a muncii, trecerea la o altă formă de muncă, dacă aceasta este disponibilă, precum și furnizarea de formare gratuită, atunci când acest lucru este necesar pentru ca lucrătorul să își poată desfășura activitatea. Cu toate acestea, CESE recomandă clarificarea anumitor aspecte și plasarea responsabilității la nivel național, în conformitate cu practicile naționale juridice și de dialog social.

1.15. CESE consideră că, pentru aplicarea efectivă a directivei, este corect ca lucrătorii să fie protejați împotriva concedierii sau a altor măsuri cu efect echivalent prin invocarea drepturilor conferite de directivă. În astfel de împrejurări, este rezonabil ca angajatorului să i se poată solicita, la cererea unui lucrător, să prezinte motivele concedierii în scris.

1.16. Propunerea prevede instrumente de sancționare a nerespectării obligațiilor de informare din directivă. CESE a atras atenția asupra acestei lacune într-un aviz anterior și a solicitat remedierea sa. CESE consideră că sancțiunile, atunci când sunt justificate, ar trebui să corespundă nivelului prejudiciului suferit de lucrător. CESE salută dispoziția prevăzută la articolul 14 alineatul (1), prin care angajatorii au la dispoziție 15 zile pentru a completa informațiile care lipsesc.

1.17. Propunerea stabilește standarde minime de convergență și este important ca lucrătorii care beneficiază în prezent de drepturi materiale mai mari să nu se teamă că acestea se vor reduce atunci când directiva va fi pusă în aplicare. Așadar, CESE sprijină explicit clauza de menținere a nivelului de protecție care figurează în propunere. Cu toate acestea, CESE recomandă atât ca directiva să garanteze că nu va exista nicio diminuare a nivelului general de protecție, cât și să prevadă mai explicit că nu se va produce nicio înrăutățire a condițiilor în diferitele domenii vizate de directivă.

2. Contextul propunerii

2.1. Directiva propusă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană [2017/0355 (COD)] este destinată să înlocuiască actuala Directivă 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă (Directiva privind declarația scrisă). De asemenea, ea ar urma să completeze și alte directive europene existente.

2.2. Temeiul juridic al propunerii are la bază articolul 153 alineatul (2) litera (b) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene și rezultatele unei evaluări REFIT a legislației în vigoare a UE. Raportul REFIT precizează că Directiva privind declarația scrisă are o valoare adăugată clară, și-a atins scopul, este în continuare un element important al *acquis*-ului și este încă relevantă pentru toate părțile interesate. Cu toate acestea, s-au constatat deficiențe în ceea ce privește eficacitatea, domeniul de aplicare personal al directivei și punerea în aplicare a acesteia.

2.3. Costul emiterii unei declarații scrise noi sau revizuite este preconizat să se încadreze între 18 și 153 EUR pentru IMM-uri și între 10 și 45 EUR pentru întreprinderile mai mari. Întreprinderile vor avea și costuri punctuale determinate de familiarizarea cu noua directivă, care se vor ridica în medie la 53 EUR pentru o întreprindere mică sau mijlocie și la 39 EUR pentru una de dimensiuni mai mari. Potrivit estimărilor, costurile induse de solicitarea unei noi forme de muncă vor fi similare celor care decurg din emiteria unei noi declarații scrise.

2.4. Angajatorii anticipează unele costuri indirecte moderate (consilierea juridică, revizuirea sistemelor de programare, timpul de gestionare a resurselor umane, informațiile pentru personal etc.). 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).

2.5. La 26 aprilie 2017 și la 21 septembrie 2017, Comisia a lansat o consultare în două etape cu partenerii sociali europeni privind posibila direcție și conținutul unei măsuri a Uniunii Europene în conformitate cu articolul 154 din TFUE. Partenerii sociali au avut opinii divergente cu privire la necesitatea unor măsuri legislative de revizuire a Directivei 91/533/CEE. Așa cum a apreciat și într-un aviz precedent, CESE subliniază că ar trebui negociate, în primul rând, condiții de muncă transparente și previzibile de către partenerii sociali în cadrul dialogului social⁽¹⁾, și își exprimă regretul cu privire la faptul că aceștia nu au ajuns la un acord asupra unor negocieri directe pentru încheierea unui acord la nivelul Uniunii.

2.6. Comisia subliniază că relațiile de muncă au evoluat în mod semnificativ de la data la care a fost adoptată Directiva 91/533/CEE privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă (denumită în continuare „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 au fost pentru forme de muncă „atipice”, iar în ultimii zece ani peste jumătate din totalul noilor locuri de muncă au fost „atipice”. În plus, digitizarea a favorizat crearea unor forme noi de angajare.

2.7. În propunerea sa, Comisia notează că flexibilitatea oferită de noile forme de angajare s-a dovedit a fi un factor important pentru crearea de noi locuri de muncă și pentru 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.

2.8. Comisia a recunoscut însă și faptul că această dezvoltare are drept consecință instabilitatea și predictibilitatea redusă a anumitor relații de muncă. Acest lucru este valabil în special pentru lucrătorii cu raporturi de muncă deosebit de precare. 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 angajator. Pe de altă parte, a șasea anchetă realizată de Eurofound privind condițiile de muncă (2015) indică faptul că 80 % dintre angajații din cele 28 de state membre sunt mulțumiți de condițiile de muncă.

⁽¹⁾ JO C 434, 15.12.2017, p. 30.

2.9. Unele state membre au abordat provocarea reprezentată de formele de muncă atipice adoptând măsuri de protecție, prin contracte colective, dialog social sau legislație, în vederea asigurării unor condiții echitabile de muncă și a unor oportunități de tranziție între diverse parcursuri profesionale pe piețele forței de muncă, iar CESE salută acest lucru în mod explicit. Comisia ar trebui să stabilească în considerente că anumite forme de protecție, cum ar fi cele din Belgia și Suedia, trebuie să fie respectate. În Belgia, de exemplu, sistemul de locuri de muncă suplimentare în diverse sectoare se bazează pe principiul potrivit căruia lucrătorii au deja un alt loc de muncă principal.

3. Observații generale

3.1. În avizele sale ⁽²⁾ privind Pilonul drepturilor sociale, CESE a încurajat, de asemenea, statele membre și UE să instituie și să mențină un cadru de reglementare care să promoveze adaptabilitatea, simplu, transparent și previzibil, care să consolideze și să mențină drepturile lucrătorilor și statul de drept și prin intermediul căruia UE să poată promova un cadru juridic stabil pentru negocierea colectivă și dialogul social în punerea în aplicare a flexicurității. În primul său aviz privind Pilonul drepturilor sociale ⁽³⁾, CESE a subliniat că prin condițiile pieței forței de muncă trebuie să se sprijine posibilitatea unei oferte noi și mai diversificate de cariere profesionale. Viața profesională necesită diferite forme de creare de locuri de muncă și diferite forme de muncă. Pentru aceasta, este nevoie de o legislație adecvată în materie de protecție a ocupării forței de muncă, care să ofere un cadru pentru a asigura condiții de muncă echitabile și să stimuleze recrutarea prin intermediul tuturor tipurilor de contracte de muncă.

3.2. CESE subliniază că ocuparea atipică a forței de muncă are un impact semnificativ atât asupra persoanelor fizice, cât și asupra societății. Precaritatea locului de muncă ar putea, de exemplu, provoca dificultăți în ceea ce privește întemeierea unei familii, cumpărarea unei locuințe sau alte proiecte. Trebuie să se țină seama de faptul că tinerii, femeile și persoanele care provin din familii de migranți sunt deosebit de afectate de aceste forme de ocupare a forței de muncă. Salariile mai mici, adesea asociate cu ocuparea atipică a forței de muncă, pot necesita, în unele cazuri, beneficii sociale suplimentare și, în plus, pot avea un impact negativ asupra drepturilor la pensie, precum și asupra cuantumului acestora.

3.3. CESE susține obiectivul Comisiei de a garanta reglementarea piețelor de muncă dinamice și inovative, astfel încât toți lucrătorii să beneficieze de o protecție de bază, iar angajatorii, de o creștere a productivității pe termen lung, și de a asigura convergența către condiții de viață și de muncă mai bune la nivelul întregii Uniuni Europene. CESE subliniază că numai o propunere echilibrată, corectă din punct de vedere juridic, clară și motivată în mod adecvat poate garanta convergența necesară și poate asigura aplicarea uniformă pe piața europeană a muncii a obligațiilor care decurg din aspectele legate de dreptul muncii aflate în discuție.

3.4. Comisia subliniază că sistemul de reglementare din UE a devenit din ce în ce mai complex. Conform Comisiei, acest lucru sporește riscul unei concurențe bazate pe subminarea standardelor sociale, ceea ce are consecințe dăunătoare atât pentru angajatori, care sunt supuși unei presiuni concurențiale nesustenabile, cât și pentru statele membre, care renunță la venituri fiscale și la contribuții la asigurările sociale. CESE sprijină obiectivul Comisiei de a stabili cerințe minime pentru lucrătorii cu forme de muncă atipice, respectând în același timp sistemele naționale juridice și de dialog social și protejându-i în special pe aceia care nu fac obiectul contractelor colective de muncă.

3.5. În opinia CESE, prezenta propunere reprezintă una dintre cele mai importante măsuri ale Comisiei în cadrul Pilonului european al drepturilor sociale, proclamat de Parlamentul European, Consiliu și Comisie în cadrul Summitului social pentru creștere și locuri de muncă echitabile de la Göteborg din 17 noiembrie 2017. Pilonul servește ca mijloc de orientare pentru o nouă aliniere la standardele sociale în contextul transformărilor din domeniul relațiilor de muncă. Prezenta directivă urmărește să contribuie la aplicarea principiilor din pilon care vizează „Locuri de muncă sigure și adaptabile” și „Informații despre condițiile de angajare și protecția în caz de concediere”. Există opinii diferite cu privire la modul în care aceste principii ar trebui să fie puse în aplicare în cel mai eficient mod. Unii consideră că propunerea Comisiei este un pas considerabil în direcția cea bună, în timp ce alții consideră că depășește ceea ce este necesar.

3.6. Cu toate acestea, CESE subliniază că dialogul social și negocierea colectivă ar trebui să rămână cele mai importante instrumente pentru stabilirea unor condiții de muncă transparente, previzibile și decente, iar Comisia Europeană ar trebui să fie atentă să nu interfereze cu dialogul social și negocierea colectivă și să nu le împiedice.

⁽²⁾ JO C 125, 21.4.2017, p. 10, JO C 81, 2.3.2018, p. 145.

⁽³⁾ JO C 125, 21.4.2017, p. 10.

4. Observații specifice

4.1. Domeniu de aplicare și definiții

4.1.1. În conformitate cu articolul 1 alineatul (2), drepturile minime consacrate în directivă se aplică tuturor lucrătorilor din Uniune. Pentru a asigura eficacitatea drepturilor prevăzute de legislația UE, domeniul de aplicare personal al Directivei privind declarația scrisă ar trebui actualizat astfel încât să abordeze evoluțiile de pe piața forței de muncă, respectând în același timp practicile naționale. Potrivit Comisiei, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a formulat, în jurisprudența sa, criterii pentru stabilirea statutului unui lucrător care sunt adecvate pentru domeniul de aplicare personal al acestei directive. Definiția lucrătorului de la articolul 2 alineatul (1) se bazează pe aceste criterii. Ele asigură o interpretare coerentă a domeniului de aplicare personal al directivei, lăsând în același timp în sarcina autorităților și a instanțelor naționale să îl aplice în situații specifice. Dacă îndeplinesc criteriile menționate, lucrătorii casnici, lucrătorii la cerere, lucrătorii intermitenți, lucrătorii pe bază de tichete și lucrătorii pe platforme online, precum și stagiarii și ucenicii ar putea intra cu toții în domeniul de aplicare al acestei directive.

4.1.2. CESE subliniază că criteriul pentru definirea unui lucrător care se află sub coordonarea unei alte persoane ar putea împiedica includerea lucrătorilor de pe platformele online. Prin urmare, ar trebui să se menționeze în considerente că algoritmii pot fi obligatorii pentru lucrători în același mod ca instrucțiunile orale sau scrise. Persoanele care desfășoară cu adevărat o activitate independentă și care utilizează platforme ar trebui excluse din domeniul de aplicare al directivei.

4.1.3. CESE subliniază că statele membre și partenerii sociali trebuie să poată stabili în cadrul dialogului social cine intră în domeniul de aplicare al „lucrătorului”, însă acest lucru trebuie interpretat în lumina obiectivului general al directivei, și anume acela de a îmbunătăți condițiile de muncă prin promovarea unei ocupări mai sigure și mai previzibile a forței de muncă, asigurând în același timp adaptabilitatea pieței forței de muncă. CJUE a subliniat (a se vedea, de exemplu, cauza C-393/10, O'Brien) că statele membre nu pot aplica norme care pot pune în pericol realizarea obiectivelor urmărite de o directivă și, prin urmare, o lipsesc de eficacitate.

4.1.4. CESE se teme că definiția actuală a unui angajator în propunere ar putea duce la confuzie și complexitate. Prin definirea unui angajator ca fiind „una sau mai multe persoane fizice sau juridice care sunt, direct sau indirect, parte la un raport de muncă cu un lucrător”, propunerea introduce un nou concept pentru definirea angajatorilor. De obicei, există un singur angajator pentru un anumit raport de muncă. În această privință, trebuie să se facă trimitere la legislația națională aplicabilă.

4.1.5. CESE observă că derogarea prevăzută la articolul 1 alineatul (6) permite un tratament inegal nejustificat al lucrătorilor casnici în ceea ce privește accesul la forme de muncă mai bune, la perfecționare, precum și posibilitatea de exercitare a drepturilor lor. Acest tratament inegal nu este oportun și nu este permis, având în vedere Convenția nr. 189 a OIM privind condițiile de muncă pentru lucrătorii casnici, care a fost ratificată în mai multe state membre și a devenit, drept urmare, obligatorie.

4.1.6. CESE salută faptul că articolul 1 alineatul (7) al directivei se va aplica navigatorilor și pescarilor. În ceea ce privește condițiile de muncă ale navigatorilor, reglementate de Directiva 2009/13/CE, CESE este de părere că ar trebui să se analizeze compatibilitatea directivei propuse cu particularitățile profesiilor maritime.

4.2. Obligația de a furniza informații

4.2.1. CESE poate sprijini faptul că, în conformitate cu articolul 4 alineatul (1) din propunere, lucrătorii vor fi informați cu privire la condițiile de muncă esențiale la începerea raportului de muncă. Acesta este singurul mod de a se garanta că ambele părți sunt conștiente de drepturile și obligațiile lor atunci când încep un raport de muncă. Furnizarea de informații într-o etapă ulterioară funcționează numai în detrimentul angajaților, iar în cazul muncii pe termen scurt, aceștia pierd pe deplin protecția la care au dreptul. Cu toate acestea, CESE recunoaște că pot exista circumstanțe excepționale care pot împiedica microîntreprinderile și întreprinderile mici să furnizeze informațiile încă din prima zi. CESE recomandă ca o scurtă prelungire a calendarului de furnizare a informațiilor să poată fi acordată microîntreprinderilor și întreprinderilor mici. CESE recunoaște, de asemenea, că un pachet extins de informații pentru întreprinderi, în special pentru întreprinderi mici și microîntreprinderi, ar putea fi împovărător. Prin urmare, CESE consideră că ar trebui să se acorde asistență și sprijin persoanelor fizice, întreprinderilor mici și microîntreprinderilor, de pildă prin intermediul asociațiilor de IMM-uri, pentru a le ajuta să își îndeplinească obligațiile care le revin în temeiul directivei.

4.2.2. Propunerea prevede la articolul 4 alineatul (1) că documentul de informare privind raportul de muncă poate fi transmis pe cale electronică, atât timp cât poate fi accesat cu ușurință de către lucrător. CESE consideră însă că această măsură este importantă pentru asigurarea informării. El recomandă ca angajatorii și lucrătorii să aibă posibilitatea de a conveni cu privire la metoda de transmitere a documentului și ca, oricum, notificarea să fie considerată finalizată numai după ce lucrătorul a confirmat primirea acesteia.

4.2.3. CESE este de acord cu faptul că informarea cu privire la modificările condițiilor de muncă esențiale trebuie să se realizeze cu prima ocazie și cel târziu la data la care modificarea își produce efectele. În consecință, se corectează o lacună care afectă protecția conferită prin Directiva 91/533/CEE privind declarația scrisă, conform căreia o modificare trebuie transmisă în scris abia în termen de o lună de la data la care respectiva modificare are efect [articolul 5 alineatul (1)]. Pentru a evita sarcinile administrative excesive, ar trebui să se prevadă că schimbările care rezultă din modificările cerințelor legale și administrative în vigoare sau din contractele colective de muncă nu trebuie să fie notificate individual de o societate, deoarece în multe state membre astfel de schimbări sunt comunicate de legiuitori și de partenerii sociali.

4.2.4. Articolul 6 alineatul (1) corespunde în mare parte dispozițiilor existente [articolul 4 alineatul (1) din Directiva privind declarația scrisă]. CESE ia notă de informațiile mai detaliate [prevăzute acum la litera (c)] cu privire la beneficiile în natură și în bani.

4.2.5. CESE salută obligația prevăzută la articolul 6 alineatul (2) privind informarea lucrătorilor detașați. Comitetul recomandă să se precizeze clar că această reglementare se bazează pe reglementarea anterioară care prevede că informațiile trebuie transmise suplimentar față de informațiile prevăzute la articolul 6 alineatul (1) și la articolul 3 alineatul (2). Nu este clar când va intra în vigoare Directiva 96/71/CE revizuită; cu toate acestea, CESE subliniază că dispozițiile acestei directive trebuie să fie în concordanță cu acordul final privind revizuirea directivei privind detașarea lucrătorilor.

4.2.6. CESE își exprimă preocuparea cu privire la faptul că trimiterea la site-ul internet care trebuie creat în fiecare stat membru în conformitate cu articolul 5 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2014/67/UE de punere în aplicare nu corespunde cerințelor unei informări. Această trimitere presupune că fiecare stat membru și-a îndeplinit pe deplin obligația din directiva de punere în aplicare și că informațiile pot fi înțelese cu ușurință din punct de vedere lingvistic și al conținutului de către lucrătorii detașați. Întrucât multe state membre, printre care se numără și Germania, nu și-au îndeplinit în mod corespunzător obligația prevăzută la articolul 5 din Directiva 2014/67/CE, cu toate că termenul de transpunere a expirat, trimiterea nu are sens în cazul în care paginile de start oferă doar informații foarte generale și nu în limbile relevante.

4.2.7. CESE observă că îndeplinirea obligației de informare prin indicarea dispozițiilor în vigoare, astfel cum se prevede la articolul 6 alineatul (3), nu respectă cerințele privind o informare adecvată a lucrătorilor străini, dacă reglementările nu sunt disponibile într-o versiune lingvistică pe care aceștia să o înțeleagă. Angajații străini trebuie informați în mod direct, în special în ceea ce privește remunerația în străinătate, iar acest lucru nu ar trebui să se realizeze prin intermediul unei trimiteri la o reglementare de neînțeles pentru aceștia.

4.2.8. Articolul 6 alineatul (4) stabilește o derogare de la obligația de informare în cazul detașărilor în străinătate a căror durată nu depășește patru săptămâni consecutive. CESE își exprimă îngrijorarea cu privire la faptul că acest lucru ar putea crea o lacună care face posibilă eludarea obligației de informare. Se recomandă o evaluare a acestei derogări la momentul oportun.

4.3. Cerințe minime privind condițiile de muncă

4.3.1. CESE sprijină obiectivul Comisiei, potrivit căruia reglementarea de la articolul 7 alineatul (1) ar trebui să servească la introducerea unor standarde minime unitare în ceea ce privește durata perioadei de probă. Reglementarea, precum și derogarea de la articolul 7 alineatul (2) respectă interesele angajatorilor și ale angajaților. 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. CESE subliniază că articolul 7 alineatul (2) ar permite statelor membre să prevadă perioade de probă mai îndelungate, dacă acest lucru este justificat de natura raportului de muncă, ceea ce ar putea fi cazul, de exemplu, în administrația publică a anumitor state membre sau pentru locurile de muncă care necesită abilități excepționale.

4.3.2. CESE sprijină reglementarea de la articolul 8 alineatul (1), care prevede că niciun lucrător nu poate fi împiedicat de angajatorul său să exercite altă activitate profesională în afara orelor pe care le lucrează pentru el, cu respectarea limitelor prevăzute de Directiva privind timpul de lucru, care urmărește să protejeze sănătatea și siguranța lucrătorilor. Cu toate acestea, CESE subliniază că un astfel de drept extins pentru exercitarea în paralel a altei activități profesionale ar trebui să respecte normele, practicile și cutumele de dialog social de la nivel național, precum și parteneriatele sociale din statele membre. Acest drept extins poate fi problematic, în special în ceea ce privește personalul-cheie al angajatorului, deoarece

astfel de angajați nu pot fi disponibili pentru mai mulți angajatori în același timp. În ceea ce privește Directiva privind timpul de lucru, există și îngrijorări cu privire la faptul că angajatorii ar putea fi responsabili de monitorizarea timpului de lucru al persoanelor care exercită în paralel o altă activitate profesională. CESE recomandă să se clarifice faptul că angajatorul nu este responsabil pentru monitorizarea timpului de lucru în cadrul altui raport de muncă.

4.3.3. În temeiul articolului 8 alineatul (2), 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. În considerentul (20), Comisia face trimitere la anumite categorii de angajatori. În principiu, angajatorii pot sprijini acest articol 8 alineatul (2), însă consideră că limitarea restricțiilor de muncă pentru anumite categorii de angajatori pare să nu permită restricții necesare în special pentru personalul-cheie, indiferent de categoria de angajatori pentru care ar dori aceștia să lucreze. Cu toate acestea, sindicatele se opun acestei derogări extinse, deoarece ar oferi angajatorilor dreptul unilateral de a stabili criterii de incompatibilitate care să limiteze exercitarea în paralel a altei activități profesionale. În cazul în care un angajator ar avea motive legitime pentru astfel de restricții, acestea trebuie să poată fi justificate în mod obiectiv și, prin urmare, legiuitorii și instanțele statelor membre ar trebui să fie în principal responsabili pentru echilibrarea intereselor divergente ale părților.

4.3.4. CESE este de acord cu obiectivul de îmbunătățire a previzibilității în ceea ce privește munca la cerere, prevăzut în propunere. Previzibilitatea poate fi sporită prin limitarea timpului de lucru la un cadru de referință stabilit anterior, precum și prin notificarea în avans a sarcinilor, în conformitate cu reglementarea prevăzută la articolul 9. Lucrătorii cu un program de lucru în mare parte variabil ar trebui să beneficieze de un nivel minim de previzibilitate a muncii, dacă programul de lucru solicită cu precădere flexibilitatea acestora fie în mod direct, de exemplu, prin plasarea sarcinilor de serviciu, fie indirect, de exemplu, prin cerințele impuse lucrătorilor. Cu toate acestea, va fi necesară o clarificare cu privire la ceea ce se înțelege prin „cu o perioadă rezonabilă de timp înainte” în care lucrătorul să fie informat de angajatorul său cu privire la munca pentru zilele următoare și cine ar trebui să decidă cu privire la ce înseamnă un termen de preaviz rezonabil în fiecare ramură a industriei. Măsurile diferă între sectoare.

4.3.5. CESE subliniază că directiva nu oferă orientări calitative pentru statele membre cu privire la cadrul de referință și la înștiințarea prealabilă. Nu se poate exclude posibilitatea ca și perioadele de referință ample și perioadele scurte de notificare prealabilă să fie în conformitate cu directiva, fără a avea efecte favorabile asupra previzibilității muncii pentru lucrători. În plus, perioadele de referință care ar putea fi stabilite în mod unilateral de către angajator, fără a acorda același drept angajaților, accentuează dezechilibrul existent.

4.3.6. CESE recunoaște faptul că munca la cerere induce un grad de flexibilitate care limitează previzibilitatea în viața cotidiană a lucrătorului. În cazul muncii la cerere, fluctuația venitului și inconstanța acestuia poate cauza probleme serioase angajaților. În opinia CESE, munca la cerere nu poate fi perpetuată ca formă de activitate fără stabilirea unei perioade de referință adecvată și a unui preaviz corespunzător pentru lucrător. CESE propune ca, în cadrul contractelor de muncă care prevăd muncă la cerere, să se garanteze un număr de ore sau remunerația aferentă acestora.

4.3.7. În conformitate cu articolul 10 alineatul (1), după o perioadă de lucru de șase luni, lucrătorii ar trebui să aibă dreptul să solicite angajatorilor o formă de muncă mai sigură și mai previzibilă. CESE apreciază faptul că reglementarea își propune să acopere toate categoriile de angajați cu forme de angajare atipice/precare. CESE exprimă îngrijorarea cu privire la absența unei prevederi legate de dreptul de a trece la o altă formă de muncă, în cazurile în care acest lucru este disponibil. Ca atare, dreptul de a formula cererea nu reprezintă o ameliorare semnificativă a situației juridice a lucrătorilor, întrucât aceștia își pot exprima dorința cu privire la o majorare, la schimbarea contractului în contract pe durată nedeterminată etc. Cu toate acestea, măsurile de politică care sprijină acest obiectiv ar trebui să fie eficiente și proporționale și nu ar trebui să genereze sarcini administrative inutile pentru întreprinderi.

4.3.8. CESE consideră că cerințele prevăzute la articolul 10 alineatul (2), referitoare la răspunsul în scris al angajatorului, trebuie completate. Angajatorii trebuie să furnizeze motive comerciale obiective pentru refuzul cererii, astfel încât, în cazul în care lucrătorul consideră că cererea a fost refuzată din alte motive, refuzul să poată fi supus unei verificări independente de către instanțe sau în conformitate cu practicile naționale. Acesta este singura modalitate de a garanta că angajatorii tratează cu seriozitate cererile lucrătorilor, și nu că oferă un răspuns doar pentru a respecta o formalitate.

4.3.9. CESE observă că Comisia recunoaște situația specifică a persoanelor fizice care acționează în calitate de angajatori, a întreprinderilor mici și a microîntreprinderilor în ceea ce privește derogarea de la cerințele de justificare scrisă prevăzute la articolul 10 alineatul (2). Cu toate acestea, subliniază că exprimarea actuală ar acoperi doar întreprinderile cu până la 249 de angajați și cu o cifră de afaceri anuală de până la 50 de milioane EUR, care reprezintă 99 % din totalul întreprinderilor din UE. Prin urmare, domeniul de aplicare al acestei derogări ar trebui să fie revizuit.

4.3.10. CESE consideră că directiva ar trebui să ofere lucrătorilor o șansă reală pentru transformarea raporturilor de muncă atipice în raporturi de muncă mai tipice, în funcție de calificările acestora. Iată de ce trebuie asigurate drepturi minime pentru angajații cu contracte pe durată determinată pentru obținerea unui contract de muncă pe perioadă nedeterminată, precum și trecerea de la fracțiune de normă la normă întreagă în cazul în care există locuri de muncă disponibile în cadrul întreprinderii, pentru care angajații dispun de competențele și calificările necesare.

4.3.11. CESE apreciază prevederea de la articolul 11, conform căreia, 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 suportată de angajator. În ceea ce privește posibilele „clauze de rambursare”, în cazul în care o formare care depășește cerințele juridice are ca rezultat dobândirea unei calificări superioare, iar angajatul își dă demisia la puțin timp după formare, CESE remarcă faptul că astfel de clauze trebuie să fie justificate de fiecare dată și stabilite în acord cu partenerii sociali, respectând în orice caz principiul proporționalității și având efect regresiv (adică reducând riscul de rambursare pe durata perioadei lucrate).

4.3.12. CESE salută faptul că, în conformitate cu articolul 12, standardele minime prevăzute la articolele 7-11 pot fi modificate prin contracte colective de muncă, cu condiția ca drepturile lucrătorilor să rămână la un nivel adecvat în acele contracte și să nu se aducă atingere protecției pentru lucrători dintr-o perspectivă globală. Subliniem că trebuie negociate condiții de muncă transparente și previzibile această sarcină urmând să revină, în primul rând, partenerilor sociali, în cadrul dialogului social.

4.4. Alte dispoziții

4.4.1. CESE subliniază că, în conformitate cu articolul 13, statele membre sunt obligate să respecte această directivă, declarând nule și neavenite dispozițiile din acordurile colective sau individuale care contravin directivei sau modificându-le în conformitate cu directiva. Consecințele introducerii prevederii privind nulitatea și alinierea aferentă la dispozițiile directivei în statele membre ar trebui studiate cu atenție, luând în considerare în special articolul 12. Rolul partenerilor sociali în asigurarea conformității trebuie încurajat și respectat.

4.4.2. Articolul 14 din propunere prevede instrumente pentru a sancționa nerespectarea obligațiilor de informare din directivă. CESE a atras atenția asupra acestei lacune într-un aviz anterior și a solicitat remedierea ei ⁽⁴⁾. CESE consideră că sancțiunile, atunci când sunt justificate, ar trebui să corespundă nivelului prejudiciului suferit de un angajat. Astfel, s-ar putea evita litigiile pentru încălcări tehnice minore ale directivei. CESE salută dispoziția prevăzută la articolul 14 alineatul (2), prin care angajatorii au la dispoziție 15 zile pentru a completa informațiile care lipsesc.

4.4.3. CESE salută obligația statelor membre prevăzută la articolul 15 de a le garanta lucrătorilor accesul la mecanisme eficiente și imparțiale de soluționare a litigiilor și dreptul la reparații, inclusiv la o compensație adecvată, în cazul încălcării drepturilor lor care decurg din această directivă.

4.4.4. CESE apreciază specificarea interdicției generale, prevăzute la articolul 16, de a aplica sancțiuni lucrătorilor ca urmare a exercitării drepturilor lor. Această specificare, care ar trebui pusă în aplicare de statele membre prin interzicerea în mod expres a discriminării, are rolul de a transmite un mesaj pentru practicienii în domeniul dreptului și, prin urmare, are un caracter preventiv.

4.4.5. CESE ia notă de protecția împotriva concedierii prevăzută la articolul 17 și de normele aferente în materie de sarcină a probei. În conformitate cu articolul 17 alineatul (1), statele membre trebuie să interzică concedierea (sau măsuri echivalente concedierii) sau acțiunile pregătitoare pentru concediere care invocă drept motiv exercitarea drepturilor prevăzute de prezenta directivă. Aceste dispoziții, coroborate cu articolul 17 alineatul (2), conform căruia lucrătorii care consideră că au fost concediați din cauza exercitării drepturilor prevăzute de această directivă pot solicita o motivare scrisă, reprezintă un instrument de protecție eficient în contextul exercitării drepturilor din această directivă. Principiul de la articolul 17 alineatul (3), conform căruia angajatorul trebuie să demonstreze că la baza concedierii se află alte motive decât

⁽⁴⁾ JO C 125, 21.4.2017, p. 10.

discriminarea invocată de lucrător, are o motivație corectă, dar există unele nelămuriri în ceea ce privește temeiul juridic, care ar trebui clarificate. Ar trebui să se menționeze clar că concedierile sau măsurile similare nu sunt valabile atunci când lucrătorii se prevalează de drepturile care le sunt conferite de directivă.

4.4.6. CESE este de acord cu obligația statelor membre prevăzută la articolul 18 de a stabili sancțiuni eficiente, proporționate și disuasive pentru încălcarea normelor de punere în aplicare.

4.4.7. CESE salută prevederea expresă de la articolul 19 privind interzicerea regresului în această legislație, care există deja în Directiva existentă privind declarația scrisă (articolul 7 și care este indispensabilă în cazul în care se aplică standarde de fond mai ridicate. Alineatul (1) necesită, totuși, o clarificare pentru a se garanta nu numai că nivelul de protecție general nu poate fi afectat, ci și că – în special în ceea ce privește aspectele individuale acoperite de directivă – nu este permisă nicio deteriorare în domeniile vizate ca urmare a punerii în aplicare a acesteia.

4.4.8. CESE salută faptul că, în conformitate cu articolul 21, drepturile și obligațiile din această directivă se vor aplica și raporturilor de muncă existente. Această prevedere este rezonabilă și necesară, având în vedere ameliorarea situației juridice pe care directiva urmărește să o atingă. Totuși, recunoaște că aceasta ar putea genera costuri și anumite sarcini suplimentare pentru întreprinderi. Trebuie luate măsuri pentru a ajuta persoanele fizice care acționează în calitate de angajatori și întreprinderile, în special întreprinderile mici și microîntreprinderile, să își îndeplinească obligațiile care le revin în temeiul directivei.

Bruxelles, 23 mai 2018.

Președintele
Comitetului Economic și Social European
Luca JAHIER
