

DIRECTIVA (UE) 2019/1152 A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI
din 20 iunie 2019
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 European ⁽¹⁾,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor ⁽²⁾,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară ⁽³⁾,

întrucât:

- (1) Articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene prevede 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 repaus zilnic și săptămânal, precum și la un concediu de odihnă anual plătit.
- (2) Principiul nr. 5 al Pilonului european al drepturilor sociale, proclamat la Göteborg la 17 noiembrie 2017, prevede că, indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, lucrătorii au dreptul la un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă, accesul la protecție socială și formare profesională, și că trebuie să fie încurajată tranziția către forme de muncă pe durată nedeterminată; că, în conformitate cu legislația și cu contractele colective de muncă, trebuie să se asigure flexibilitatea necesară pentru ca angajatorii să se adapteze rapid la modificările contextului economic; că trebuie să fie promovate forme inovatoare de muncă care să asigure condiții de muncă de calitate, că trebuie să fie încurajate antreprenoriatul și activitatea independentă și că trebuie să fie facilitată mobilitatea ocupațională; precum și că raporturile de muncă ce au ca rezultat condiții de muncă precare trebuie să fie prevenite, inclusiv prin interzicerea utilizării abuzive a contractelor atipice și că orice perioadă de probă trebuie să aibă o durată rezonabilă.
- (3) Principiul nr. 7 al Pilonului european al drepturilor sociale 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 în legătură cu orice perioadă de probă; că, înainte de a fi concediați, lucrătorii au dreptul de a fi informați despre motivele acesteia și de a beneficia de o perioadă de preaviz rezonabilă; precum și că au dreptul de a recurge la mecanisme eficiente și imparțiale de soluționare a litigiilor, iar în caz de concediere nejustificată, au dreptul la o cale de atac, inclusiv la o compensație adecvată.

⁽¹⁾ JO C 283, 10.8.2018, p. 39.

⁽²⁾ JO C 387, 25.10.2018, p. 53.

⁽³⁾ Poziția Parlamentului European din 16 aprilie 2019 (nepublicată încă în Jurnalul Oficial) și Decizia Consiliului din 13 iunie 2019.

- (4) De la adoptarea Directivei 91/533/CEE a Consiliului (⁴), piața muncii a 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 inovarea, crearea de locuri de muncă și dezvoltarea pieței muncii. Unele dintre noile forme de muncă variază considerabil față de raporturile de muncă tradiționale, în ceea ce privește previzibilitatea, generând incertitudine în ceea ce privește drepturile aplicabile și protecția socială a lucrătorilor în cauză. 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 timp util și în scris, într-o formă ușor accesibilă pentru lucrători. Pentru a încadra în mod adecvat dezvoltarea unor noi forme de muncă, lucrătorilor din Uniune ar trebui să li se pună la dispoziție, de asemenea, o serie de noi drepturi minime care vizează promovarea securității și a previzibilității în cadrul raporturilor de muncă, realizându-se în același timp o convergență în sens ascendent în rândul statelor membre și menținând adaptabilitatea pieței muncii.
- (5) 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 se aplică însă tuturor lucrătorilor din Uniune. Mai mult, au apărut lacune de protecție pentru noile forme de muncă create în urma evoluțiilor pieței survenite începând cu anul 1991.
- (6) Prin urmare, ar trebui să fie stabilite, la nivelul Uniunii, cerințe minime de informare 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, menținându-se, în același timp, o flexibilitate rezonabilă a formelor de muncă atipice, păstrându-se astfel beneficiile acestora pentru lucrători și angajatori.
- (7) Comisia a desfășurat o consultare în două etape cu partenerii sociali, în conformitate cu articolul 154 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, referitoare la îmbunătățirea domeniului de aplicare și a eficacității Directivei 91/533/CEE și la extinderea obiectivelor acesteia în vederea stabilirii de noi drepturi pentru lucrători. Această consultare nu a condus la un consens între partenerii sociali în privința începerii unor negocieri în legătură cu aspectele în cauză. Cu toate acestea, după cum au confirmat rezultatele consultării publice deschise care au solicitat punctele de vedere ale diverselor părți interesate și ale cetățenilor, este important să fie luate măsuri la nivelul Uniunii în acest domeniu, prin modernizarea și adaptarea actualului cadru juridic la noile evoluții.
- (8) În jurisprudența sa, Curtea de Justiție a Uniunii Europene (Curtea de Justiție) a stabilit criteriile pentru determinarea statutului de lucrător (⁵). 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, stagiarilor și ucenicilor ar putea intra sub incidența prezentei directive. Persoanele care desfășoară în mod real activități independente nu ar trebui să intre sub incidența prezentei directive întrucât nu îndeplinesc criteriile menționate. Utilizarea abuzivă a statutului de persoană care desfășoară activități independente, astfel cum este definit în dreptul intern, la nivel național sau în situații transfrontaliere, este o formă de muncă declarată în mod fals, care este adesea asociată cu munca nedeclarată. Falsa activitate independentă apare atunci când, pentru a eluda anumite obligații juridice sau fiscale, o persoană este declarată ca desfășurând activități independente, deși aceasta îndeplinește, în același timp, condițiile caracteristice unui raport de muncă. Astfel de persoane ar trebui să intre sub incidența prezentei directive. Existența unui raport de muncă ar trebui stabilită pe baza faptelor care descriu desfășurarea efectivă a muncii, și nu pe baza descrierii pe care o dau părțile raportului în cauză.

(⁴) 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).

(⁵) Hotărârile Curții de Justiție din 3 iulie 1986, *Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, C-66/85; ECLI:EU:C:1986:284; din 14 octombrie 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre and Others*, C-428/09; ECLI:EU:C:2010:612; din 9 iulie 2015, *Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14; ECLI:EU:C:2015:455; din 4 decembrie 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13; ECLI:EU:C:2014:2411; și din 17 noiembrie 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15; ECLI:EU:C:2016:883.

- (9) Statele membre ar trebui să aibă posibilitatea să prevadă, pentru 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 sau altor servicii de aplicare a legii, dat fiind caracterul specific al atribuțiilor pe care trebuie să le îndeplinească sau al condițiilor lor de muncă.
- (10) Dat fiind caracterul specific al condițiilor lor de muncă, navigatorilor și pescarilor maritimi nu ar trebui să li se aplice cerințele stabilite prin prezenta directivă cu privire la următoarele activități: exercitarea în paralel a unei alte activități profesionale, atunci când sunt incompatibile cu munca prestată la bordul navelor sau al navelor de pescuit, minima previzibilitate a muncii, trimiterea lucrătorilor într-un alt stat membru sau într-o țară terță, trecerea la altă formă de muncă și furnizarea de informații despre identitatea instituțiilor de securitate socială care primesc contribuțiile sociale. În scopul prezentei directive, ar trebui să se considere că navigatorii și pescarii maritimi, astfel cum sunt definiți în Directivele 2009/13/CE ⁽⁶⁾ și, respectiv, (UE) 2017/159 ⁽⁷⁾ ale Consiliului, lucrează în Uniune atunci când lucrează la bordul navelor sau al navelor de pescuit înregistrate într-un stat membru sau care arborează pavilionul unui stat membru.
- (11) Având în vedere numărul din ce în ce mai mare al lucrătorilor excluși de la aplicarea Directivei 91/533/CEE în temeiul excluderilor acordate de statele membre în temeiul articolului 1 din directiva respectivă, este necesar ca acele excluderi să fie înlocuite cu posibilitatea ca statele membre să nu aplice dispozițiile prezentei directive în cazul unui raport de muncă cu o durată totală a timpului de muncă prestabilit și efectiv lucrat mai mică sau egală cu trei ore pe săptămână într-o perioadă de referință de patru săptămâni consecutive. Calculul orelor respective ar trebui să includă timpul total efectiv lucrat pentru un angajator, cum ar fi orele suplimentare sau munca suplimentară efectuate în plus față de cele garantate sau anticipate în contractul de muncă sau raportul de muncă. Din momentul în care un lucrător depășește pragul respectiv, dispozițiile prezentei directive se aplică în cazul său, indiferent de numărul de ore lucrate ulterior sau de numărul de ore prevăzute în contractul de muncă.
- (12) Lucrătorii pentru care durata timpului de muncă nu este garantată, inclusiv lucrătorii cu contracte „zero ore” și unele contracte „la cerere”, se află într-o situație deosebit de vulnerabilă. Prin urmare, dispozițiile prezentei directive ar trebui să se aplice în cazul acestora, indiferent de numărul de ore lucrate efectiv.
- (13) În practică, mai multe persoane fizice sau juridice sau alte entități diferite își pot asuma funcțiile și responsabilitățile unui angajator. Statele membre ar trebui să dispună în continuare de libertatea de a determina cu mai multă exactitate persoanele care răspund integral sau parțial pentru executarea obligațiilor impuse angajatorilor prin prezenta directivă, atât timp cât toate aceste obligații sunt îndeplinite. De asemenea, statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a decide că aceste obligații trebuie atribuite, parțial sau integral, unei persoane fizice sau juridice care nu este parte la raportul de muncă.
- (14) Statele membre ar trebui să poată stabili norme specifice pentru a exclude persoanele fizice care acționează în calitate de angajator pentru lucrătorii casnici în gospodărie de la obligațiile prevăzute de prezenta directivă în ceea ce privește următoarele aspecte: analizarea și răspunsul la cereri privind forme de muncă diferite, asigurarea de formare obligatorie gratuită, precum și asigurarea unor căi de atac bazate pe prezumții favorabile în cazul în care lipsesc informații din documentele care trebuie furnizate lucrătorului în temeiul prezentei directive.
- (15) Directiva 91/533/CEE a introdus o listă de elemente esențiale ale contractului de muncă sau ale raportului de muncă cu privire la care lucrătorii trebuie să fie informați în scris. Această listă, pe care statele membre o pot extinde, trebuie să fie adaptată pentru a se ține seama de evoluțiile de pe piața muncii, în special de dezvoltarea formelor de muncă atipice.
- (16) În cazul în care lucrătorul nu are un loc de desfășurare a activității fix sau principal, acesta ar trebui să primească informații cu privire la modalitățile de deplasare între locurile de desfășurare a activității, dacă acestea există.

⁽⁶⁾ 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).

⁽⁷⁾ 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).

- (17) 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, în cazul în care acestea există, la care are dreptul lucrătorul și informații despre politica generală de formare a angajatorului.
- (18) Informațiile privind procedura care trebuie respectată de angajator și de lucrător în cazul în care raportul lor de muncă încetează ar trebui să poată include termenul de introducere a unei acțiuni de contestare a concedierii.
- (19) Informațiile privind timpul de muncă ar trebui să fie în concordanță cu Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului ⁽⁸⁾ și ar trebui să includă informații referitoare la pauze, la perioadele de repaus zilnic și săptămânal și la durata concediului de odihnă plătit, asigurându-se, astfel, protecția securității și a sănătății lucrătorilor.
- (20) Informațiile cu privire la remunerație care trebuie să fie comunicate ar trebui să indice, în mod separat, toate elementele remunerației, inclusiv, dacă există, contribuțiile în bani sau în natură, plata orelor suplimentare, bonusurile și alte drepturi, 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 informațiile respective nu includ elemente ale remunerației datorate conform legii sau contractului colectiv de muncă nu ar trebui să constituie un motiv pentru ca acestea să nu fie acordate lucrătorului.
- (21) Dacă nu este posibil să se indice un program de lucru fix din cauza felului muncii, cum ar fi în cazul unui contract la cerere, angajatorii ar trebui să informeze lucrătorii despre modul în care va fi stabilit timpul lor de muncă, inclusiv intervalele orare în care este posibil să fie chemați la lucru și perioada minimă de înștiințare prealabilă de care beneficiază, înainte de începerea unei sarcini de serviciu.
- (22) Informațiile despre sistemele de securitate socială ar trebui să includă informații despre identitatea instituțiilor de securitate socială care primesc contribuțiile de securitate socială aferente, dacă este cazul, prestațiilor în caz de boală, prestațiilor de maternitate, prestațiilor de paternitate și prestațiilor parentale, prestațiilor pentru accidente de muncă și boli profesionale, precum și prestațiilor pentru limită de vârstă, prestațiilor de invaliditate, prestațiilor de urmaș, prestațiilor de șomaj, prestațiilor de prepensionare și prestațiilor familiale. Angajatorilor nu ar trebui să le revină obligația de a comunica aceste informații atunci când lucrătorul alege singur instituția de securitate socială. Informațiile despre protecția socială comunicate de către angajator ar trebui să includă, acolo unde este cazul, acoperirea oferită prin regimuri de pensii suplimentare, în sensul Directivei 2014/50/UE a Parlamentului European și a Consiliului ⁽⁹⁾ și al Directivei 98/49/CE a Consiliului ⁽¹⁰⁾.
- (23) Lucrătorii ar trebui să aibă dreptul de a fi informați în scris, la încadrarea în muncă, cu privire la drepturile și obligațiile lor care decurg din raportul de muncă. Prin urmare, informațiile esențiale ar trebui să le parvină cât mai curând posibil și cel târziu în termen de o săptămână calendaristică de la prima zi de muncă. Restul informațiilor ar trebui să le parvină în termen de o lună de la prima zi de muncă. Prin prima zi de muncă ar trebui să se înțeleagă începerea efectivă a prestării muncii de către lucrător în cadrul raportului de muncă. Statele membre ar trebui să urmărească să asigure comunicarea de către angajatori a informațiilor relevante privind raportul de muncă înainte de încheierea duratei convenite inițial a contractului.
- (24) Având în vedere utilizarea din ce în ce mai răspândită a instrumentelor digitale de comunicare, informațiile care, în temeiul prezentei directive, trebuie să fie comunicate în scris pot fi comunicate prin mijloace electronice.
- (25) Pentru a sprijini angajatorii să comunice la timp informațiile, statele membre ar trebui să poată pune la dispoziție formulare la nivel național care să includă informații relevante și suficient de cuprinzătoare privind cadrul juridic aplicabil. Autoritățile naționale și partenerii sociali ar putea elabora mai în detaliu formularele respective la nivel sectorial sau local. Comisia va sprijini statele membre, după caz, în elaborarea de formulare și modele și le va face disponibile pe scară largă.

⁽⁸⁾ 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).

⁽⁹⁾ 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).

⁽¹⁰⁾ 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).

- (26) Lucrătorii trimiși în străinătate ar trebui să primească informații suplimentare specifice situației lor. În cazul unor sarcini de servicii succesive în mai multe state membre sau țări terțe, informațiile cu privire la mai multe sarcini ar trebui să poată fi grupate înainte de prima plecare și modificate ulterior dacă apar schimbări. Lucrătorii care se încadrează în categoria lucrătorilor detașați în temeiul Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului ⁽¹¹⁾ ar trebui să fie informați, de asemenea, cu privire la site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă, unde pot 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.
- (27) Perioadele de probă permit părților la raportul de muncă să verifice compatibilitatea între lucrătorii și posturile pe care au fost angajați, oferindu-le totodată lucrătorilor sprijinul corespunzător. Integrarea pe piața muncii sau trecerea 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.
- (28) Un număr mare de state membre au stabilit o durată maximă generală între trei și șase luni pentru perioada de probă, care ar trebui să fie considerată rezonabilă. În mod excepțional, perioadele de probă ar trebui să poată dura mai mult de șase luni atunci când acest lucru se justifică prin felul muncii, precum în cazul posturilor de conducere sau executive sau al posturilor din sectorul public ori atunci când este în interesul lucrătorului, precum în contextul unor măsuri specifice de promovare a locurilor de muncă permanente, în special pentru tinerii lucrători. De asemenea, perioadele de probă ar trebui să poată fi prelungite în mod 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 evalua dacă lucrătorul este potrivit pentru atribuțiile postului. În cazul raporturilor de muncă pe durată determinată mai mică de 12 luni, statele membre ar trebui să se asigure că durata perioadei de probă este adecvată și proporțională cu durata preconizată a contractului și cu felul muncii. Atunci când dreptul intern sau practicile naționale prevăd astfel, perioada de probă ar trebui să fie luată în considerare pentru dobândirea de către lucrători a drepturilor rezultate din raportul de muncă.
- (29) Un angajator nu ar trebui să interzică unui lucrător să desfășoare activități pentru alți angajatori în afara programului de lucru stabilit cu angajatorul respectiv și nici să aplice lucrătorului un tratament nefavorabil pentru acest lucru. Statele membre ar trebui să poată stabili condiții pentru aplicarea unor restricții de incompatibilitate, care se interpretează ca fiind restricții de a lucra pentru alți angajatori din motive legitime, cum sunt protecția sănătății și a siguranței lucrătorilor, inclusiv prin limitarea timpului de muncă, protecția secretelor comerciale, integritatea serviciului public sau evitarea conflictelor de interese.
- (30) Lucrătorii al căror model de organizare a muncii este în întregime sau în cea mai mare măsură imprezvizibil ar trebui să beneficieze de un nivel minim de previzibilitate atunci când programul de lucru este stabilit în principal de către angajator, fie în mod direct, de exemplu prin alocarea unor sarcini de serviciu, fie în mod indirect, de exemplu impunând lucrătorului obligația de a răspunde la solicitările clienților.
- (31) Orele și zilele de referință, care se interpretează ca fiind intervalele orare în care poate fi prestată munca la solicitarea angajatorului, ar trebui să fie stabilite în scris la începutul raportului de muncă.
- (32) Un alt element necesar de previzibilitate a muncii, în cazul raporturilor de muncă în care modelele de organizare a muncii sunt în întregime sau în cea mai mare măsură imprezvizibile, îl constituie existența unei perioade minime rezonabile de înștiințare prealabilă, care se interpretează ca fiind perioada cuprinsă între momentul în care lucrătorul este informat cu privire la existența unei noi sarcini de serviciu și momentul în care începe sarcina. Durata perioadei de înștiințare prealabilă poate varia în funcție de necesitățile sectorului vizat, asigurându-se în același timp o protecție adecvată a lucrătorilor. Perioada minimă de înștiințare prealabilă se aplică fără a aduce atingere Directivei 2002/15/CE a Parlamentului European și a Consiliului ⁽¹²⁾.
- (33) Lucrătorii ar trebui să poată refuza o sarcină de serviciu, fără să sufere consecințe negative pentru acest refuz, dacă sarcina de serviciu este în afara orelor și zilelor de referință sau dacă au fost informați cu privire la sarcina de serviciu fără respectarea perioadei minime de înștiințare prealabilă. De asemenea, lucrătorii ar trebui să poată accepta sarcina de serviciu, dacă doresc.

⁽¹¹⁾ 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).

⁽¹²⁾ 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).

- (34) În cazul în care un lucrător al cărui model de organizare a muncii este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil a convenit cu angajatorul să îndeplinească o sarcină de serviciu specifică, lucrătorul ar trebui să fie în măsură să se organizeze în consecință. Lucrătorul ar trebui să fie protejat împotriva pierderii financiare rezultate din anularea tardivă a unei sarcini de serviciu convenite anterior, prin acordarea unei despăgubiri adecvate.
- (35) Contractele la cerere sau contractele similare de muncă, inclusiv contractele cu „zero ore”, în temeiul cărora angajatorul are flexibilitatea de a chema lucrătorul să lucreze cât și atunci când este necesar, sunt în mod special imprevizibile pentru lucrător. Statele membre care permit astfel de contracte ar trebui să se asigure că sunt înlocuite măsuri eficiente pentru a preveni abuzurile. Aceste măsuri ar putea lua forma unor restricții privind utilizarea și durata acestor tipuri de contracte, a unei prezumții relative privind existența unui contract de muncă sau a unui raport de muncă cu un volum garantat de ore plătite, pe baza orelor lucrate într-o perioadă de referință precedentă, ori a altor măsuri echivalente care asigură prevenirea eficace a practicilor abuzive.
- (36) 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, dacă este disponibilă, o altă formă de muncă, mai previzibilă și mai sigură, și ar trebui să primească din partea angajatorului un răspuns motivat 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 sectorul public pentru care admiterea se face prin concurs, posturile respective nu se consideră a fi disponibile la simpla cerere a lucrătorului și, prin urmare, nu intră în domeniul de aplicare al dreptului de a solicita o formă de muncă în condiții de muncă mai previzibile și mai sigure.
- (37) În cazul în care dreptul Uniunii sau dreptul intern ori contractele colective de muncă obligă angajatorii 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 tuturor lucrătorilor, inclusiv celor care sunt angajați în forme de muncă atipice. Costurile acestei formări nu ar trebui să fie nici imputate lucrătorului, nici reținute sau deduse din remunerația sa. O astfel de formare ar trebui să fie considerată ca fiind timp de muncă și ar trebui să se desfășoare, atunci când este posibil, în timpul programului de lucru. Obligația respectivă nu include formarea profesională sau formarea necesară lucrătorilor pentru a obține, a menține sau a reinnoi o calificare profesională atât timp cât dreptul Uniunii sau dreptul intern ori un contract colectiv de muncă nu obligă angajatorul să o ofere lucrătorului. Statele membre ar trebui să ia măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii împotriva practicilor abuzive în materie de formare.
- (38) Ar trebui să fie respectate autonomia partenerilor sociali și capacitatea acestora ca reprezentanți ai lucrătorilor și ai angajatorilor. Prin urmare, partenerii sociali ar trebui să poată lua în considerare faptul că, în ceea ce privește scopul prezentei directive, în anumite sectoare sau situații ar fi mai adecvate dispoziții diferite față de anumite standarde minime stabilite în prezenta directivă. Prin urmare, statele membre ar trebui să poată permite partenerilor sociali să mențină, să negocieze, să încheie și să asigure respectarea unor contracte colective de muncă care diferă de anumite dispoziții cuprinse în prezenta directivă, cu condiția să nu se reducă nivelul general de protecție a lucrătorilor.
- (39) Consultarea publică 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 efectuată 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 acela de a asigura faptul că lucrătorii sunt informați cu privire la elementele esențiale ale raportului lor de muncă. Prin urmare, este necesar să se introducă fie dispoziții de asigurare a respectării legislației care să garanteze utilizarea prezumțiilor favorabile, în cazul în care informațiile privind raportul de muncă nu sunt furnizate, fie o procedură administrativă în cadrul căreia angajatorul poate fi obligat să furnizeze informațiile lipsă și poate face obiectul unei sancțiuni în cazul nefurnizării informațiilor, fie ambele mecanisme. Aceste prezumții favorabile ar trebui să poată include prezumția, în lipsa unor informațiilor relevante, că lucrătorul are un raport de muncă pe perioadă nedeterminată, că nu există nicio perioadă de probă sau că lucrătorul are un post cu normă întreagă. Calea de atac ar putea face obiectul unei proceduri prin care angajatorul este informat de lucrător sau de o parte terță, cum ar fi un reprezentant al lucrătorilor sau un alt organism ori autoritate competentă, că lipsesc informații și că trebuie să furnizeze informații complete și corecte în timp util.

- (40) 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 tratament, ale cărui elemente ar trebui să se aplice prezentei directive pentru a garanta lucrătorilor accesul la mecanisme eficiente și imparțiale de soluționare a litigiilor, cum ar fi o instanță civilă sau o instanță de soluționare a litigiilor de muncă, precum și dreptul la reparații, care ar putea include o compensație adecvată, reflectând astfel principiul nr. 7 al Pilonului european al drepturilor sociale.
- (41) 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 care dă naștere unei presupuse încălcări a drepturilor lucrătorului în temeiul prezentei directive.
- (42) 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.
- (43) Lucrătorii care își exercită drepturile prevăzute în prezenta directivă ar trebui să beneficieze de protecție împotriva concedierii sau a unor prejudicii echivalente, ca de exemplu în 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 sau organismele competente ar trebui să aibă posibilitatea de a impune angajatorului să prezinte motive bine întemeiate pentru concediere sau pentru măsurile echivalente.
- (44) Sarcina de a dovedi 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 sau organism competent, fapte din care se poate prezuma că au fost concediați sau că au fost supuși unor măsuri cu efect echivalent din acest motiv. Statele membre ar trebui să poată să nu aplice norma respectivă unor proceduri în care investigarea faptelor ar reveni unei instanțe sau unei alte autorități sau organism competent, în special în sistemele în care concedierea trebuie să fie aprobată în prealabil de o astfel de autoritate sau organism.
- (45) Statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni eficiente, proporționate și cu efect de descurajare în cazurile de nerespectare a obligațiilor care decurg din prezenta directivă. Sancțiunile pot include sancțiuni administrative și financiare, cum ar fi amenzile sau plata unor compensații, precum și alte tipuri de sancțiuni.
- (46) Deoarece obiectivul prezentei directive, și anume de a îmbunătăți condițiile de muncă prin promovarea transparenței și a previzibilității în muncă, asigurând în același timp adaptabilitatea pieței, nu poate fi realizat în mod satisfăcător de către statele membre, dar, având în vedere necesitatea de a stabili cerințe minime comune, poate fi realizat 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 prevăzut la articolul respectiv, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea acestui obiectiv.
- (47) 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 diminua drepturile existente prevăzute de dreptul Uniunii sau de dreptul intern în vigoare în acest domeniu și nu poate constitui un motiv valabil pentru a reduce nivelul 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.
- (48) La punerea în aplicare a prezentei directive, statele membre ar trebui să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice care ar putea să frâneze crearea și dezvoltarea microîntreprinderilor, a întreprinderilor mici și mijlocii. Prin urmare, statele membre sunt invitate să evalueze impactul pe care actelor de transpunere l-ar avea 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.

- (49) Statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru și cu condiția ca statele membre să ia toate măsurile necesare care să le permită să garanteze în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă. Acestea ar trebui, de asemenea, în conformitate cu dreptul intern și cu practicile naționale, să adopte măsuri adecvate pentru a asigura implicarea efectivă a partenerilor sociali, a promova și a consolida dialogul social în vederea punerii în aplicare a dispozițiilor prezentei directive.
- (50) Statele membre ar trebui să adopte toate măsurile adecvate pentru a asigura respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă, de exemplu prin efectuarea, dacă este cazul, a unor inspecții.
- (51) Având în vedere modificările substanțiale introduse prin prezenta directivă cu privire la scopul, domeniul de aplicare și conținutul Directivei 91/533/CEE, nu este oportun să se modifice directiva menționată. Directiva 91/533/CEE ar trebui, prin urmare, să fie abrogată.
- (52) În conformitate cu Declarația politică comună a statelor membre și a Comisiei din 28 septembrie 2011 privind documentele explicative⁽¹³⁾, 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 transmiterea unor astfel de documente este justificată,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Scop, obiect și domeniu de aplicare

- (1) Scopul prezentei directive îl constituie îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă, asigurându-se 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 în legislație, în contractele colective de muncă sau de practicile în vigoare în fiecare stat membru, luând în considerare jurisprudența Curții de Justiție.
- (3) Statele membre pot decide să nu aplice obligațiile din prezenta directivă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă cu o durată a timpului de muncă prestabilită și efectiv lucrată mai mică sau egală cu o medie de trei ore pe săptămână într-o perioadă de referință de patru săptămâni consecutive. Timpul lucrat pentru toți angajatorii care fac parte din sau aparțin de aceeași întreprindere, același grup sau aceeași entitate se ia în considerare la calcularea mediei respective de trei ore.
- (4) Alineatul (3) nu se aplică unui raport de muncă în care anterior începerii activității nu se stabilește un număr garantat de ore de muncă plătită.

⁽¹³⁾ JO C 369, 17.12.2011, p. 14.

(5) Statele membre pot să determine persoanele care răspunde pentru executarea obligațiilor care le revin angajatorilor în temeiul prezentei directive, atât timp cât toate obligațiile respective sunt îndeplinite. De asemenea, acestea pot decide ca toate obligațiile respective sau unele dintre ele 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 Consiliului ⁽¹⁴⁾.

(6) Statele membre pot să prevadă, 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, anchetatorilor sau altor servicii de aplicare a legii.

(7) Statele membre pot decide ca obligațiile stabilite la articolele 12 și 13 și la articolul 15 alineatul (1) litera (a) să nu se aplice în cazul persoanelor fizice din cadrul unor gospodării care acționează în calitate de angajatori, în cazul în care munca se desfășoară pentru gospodăriile respective.

(8) Capitolul II din prezenta directivă se aplică navigatorilor și pescarilor maritimi fără a aduce atingere Directivei 2009/13/CE și, respectiv, Directivei (UE) 2017/159. Obligațiile prevăzute la articolul 4 alineatul (2) literele (m) și (o) și la articolele 7, 9, 10 și 12 nu se aplică în cazul navigatorilor sau pescarilor maritimi.

Articolul 2

Definiții

În sensul prezentei directive:

- (a) „program de lucru” înseamnă programul care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii;
- (b) „ore și zile de referință” înseamnă intervalele orare din anumite zile în care poate fi prestată munca la cererea angajatorului;
- (c) „model de organizare a muncii” înseamnă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.

Articolul 3

Furnizarea de informații

Angajatorul comunică în scris fiecărui lucrător informațiile care sunt obligatorii în temeiul prezentei directive. Informațiile sunt comunicate și se transmit pe suport hârtie sau sub formă electronică, cu condiția ca, în acest din urmă caz, informațiile să fie accesibile lucrătorului, să poată fi stocate și imprimare, iar angajatorul să păstreze dovada transmiterii sau a primirii lor.

⁽¹⁴⁾ 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).

CAPITOLUL II

INFORMAȚII PRIVIND RAPORTUL DE MUNCĂ

Articolul 4

Obligația de a furniza informații

- (1) Statele membre se asigură că angajatorilor le revine obligația de a informa lucrătorii cu privire la elementele esențiale ale raportului de muncă.
- (2) Informațiile menționate la alineatul (1) includ cel puțin următoarele elemente:
- (a) identitatea părților raportului de muncă;
 - (b) locul de desfășurare a activității; dacă nu există un loc de desfășurare a activității fix sau principal, principiul conform căruia lucrătorul are diverse locuri de desfășurare a activității sau este liber să își stabilească propriul loc de desfășurare a activității, precum și sediul social al întreprinderii sau, dacă este cazul, domiciliul angajatorului;
 - (c) oricare dintre următoarele elemente:
 - (i) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajat lucrătorul; sau
 - (ii) o scurtă caracterizare sau descriere a muncii;
 - (d) data de la care începe raportul de muncă;
 - (e) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durata preconizată a acestuia;
 - (f) în cazul lucrătorilor prin agent de muncă temporară, identitatea întreprinderilor utilizatoare, cât mai curând posibil după ce este cunoscută;
 - (g) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
 - (h) dreptul la formare oferit de angajator, dacă există;
 - (i) durata concediului de odihnă plătit 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;
 - (j) procedura care trebuie respectată de angajator și de lucrător, inclusiv condițiile de formă și durata perioadelor de preaviz, în cazul încetării raportului lor de muncă sau, dacă durata perioadelor de preaviz nu poate fi indicată atunci când sunt furnizate informațiile, metoda de stabilire a acestor perioade de preaviz;
 - (k) remunerația, inclusiv suma inițială de bază, orice alte elemente componente, dacă sunt aplicabile, indicate separat, și frecvența și metoda de plată aferente remunerației pe care are dreptul să o primească lucrătorul;
 - (l) dacă modelul de organizare a muncii este în totalitate sau în cea mai mare parte previzibil, durata zilei de muncă standard sau a săptămânii de muncă standard a lucrătorului și orice prevederi privind orele suplimentare și remunerația aferentă acestora și, dacă este cazul, modalitățile privind munca în schimburi;

- (m) dacă modelul de organizare a muncii lucrătorului este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil, angajatorul informează lucrătorul cu privire la:
- (i) principiul conform căruia programul de lucru este variabil, numărul de ore garantate în plată și remunerația pentru munca prestată în plus față de orele garantate;
 - (ii) orele și zilele de referință în care lucrătorului i se poate cere să lucreze;
 - (iii) perioada minimă de înștiințare prealabilă la care are dreptul lucrătorul înainte de începerea unei sarcini de serviciu și, după caz, termenul limită de anulare menționat la articolul 10 alineatul (3);
- (n) orice contracte colective de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale lucrătorului sau în cazul contractelor colective de muncă încheiate în afara întreprinderii de către instituții sau de organe paritare speciale, denumirea acestor instituții sau organe competente în cadrul cărora au fost încheiate contractele;
- (o) în cazul în care este responsabilitatea angajatorului, identitatea instituției sau a instituțiilor de securitate socială care primesc contribuțiile sociale aferente raportului de muncă, și orice protecție legată de securitatea socială furnizată de angajator.
- (3) Informațiile menționate la alineatul (2) literele (g)-(l) și (o) pot fi comunicate, dacă este cazul, sub forma unei trimiteri la actele cu putere de lege și la dispozițiile administrative sau statutare ori la contractele colective de muncă ce reglementează aspectele menționate la literele respective.

Articolul 5

Termene și mijloace de informare

- (1) În cazul în care nu au fost comunicate în prealabil, informațiile menționate la articolul 4 alineatul (2) literele (a)-(e), (g), (k), (l) și (m) sunt comunicate în mod individual lucrătorului, sub forma unui sau a mai multor documente, în decursul perioadei care începe cu prima zi de muncă și se termină cel târziu în cea de a șaptea zi calendaristică. Celelalte informații menționate la articolul 4 alineatul (2) sunt comunicate în mod individual lucrătorului, sub forma unui document, în termen de o lună începând cu prima zi de muncă.
- (2) Statele membre pot să elaboreze formulare și modele pentru documentele menționate la alineatul (1) și să le pună la dispoziția angajaților și a angajatorilor, inclusiv prin publicarea pe un site oficial național unic sau prin alte mijloace adecvate.
- (3) Statele membre se asigură că informațiile privind actele cu putere de lege și dispozițiile administrative sau statutare ori contractele colective de muncă cu aplicare generală 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.

Articolul 6

Modificarea raportului de muncă

- (1) Statele membre se asigură că orice modificare a elementelor raportului de muncă menționate la articolul 4 alineatul (2) și orice modificare a informațiilor suplimentare în cazul lucrătorilor trimiși într-un alt stat membru sau într-o țară terță, menționate la articolul 7, 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 menționat la alineatul (1) nu se aplică în cazul 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 menționate la articolul 5 alineatul (1) și, după caz, la articolul 7.

Articolul 7

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 presteze munca într-un alt stat membru decât cel în care își desfășoară în mod normal activitatea sau într-o țară terță, angajatorul comunică documentele menționate la articolul 5 alineatul (1) înainte de plecarea lucrătorului și că documentele includ cel puțin următoarele informații suplimentare:

- (a) țara sau țările în care urmează să fie prestată munca în străinătate și durata anticipată a acesteia;
- (b) moneda în care urmează să se facă plata remunerației;
- (c) dacă este cazul, beneficiile în bani sau în natură aferente muncii prestate;
- (d) informații care indică dacă este prevăzută repatrierea și, în caz afirmativ, condițiile de repatriere a lucrătorului.

(2) Statele membre se asigură că un lucrător detașat care intră sub incidența Directivei 96/71/CE este informat suplimentar cu privire la:

- (a) remunerația la care are dreptul lucrătorul în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă;
- (b) după caz, orice indemnizație specifică detașării și orice măsuri de rambursare a cheltuielilor de transport, de masă și de cazare;
- (c) linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă în temeiul articolului 5 alineatul (2) din Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului ⁽¹⁵⁾.

(3) Informațiile menționate la alineatul (1) litera (b) și la alineatul (2) litera (a) pot fi furnizate, acolo unde este cazul, sub forma unei trimiteri la dispozițiile specifice ale actelor cu putere de lege și la actele 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 8

Durata maximă a oricărei perioade de probă

(1) Statele membre se asigură că, în cazul în care un raport de muncă este supus unei perioade de probă, astfel cum este definită în dreptul intern sau în practicile naționale, perioada respectivă nu depășește șase luni.

(2) În cazul raporturilor de muncă pe durată determinată, statele membre se asigură că durata perioadei de probă este proporțională cu durata preconizată a contractului și cu felul muncii. În cazul reînnoirii unui contract pentru aceeași funcție și aceleași sarcini, raportul de muncă nu este supus unei noi perioade de probă.

⁽¹⁵⁾ 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).

(3) Statele membre pot să prevadă, în mod excepțional, perioade de probă mai lungi atunci când felul muncii justifică aceasta sau atunci când este în interesul lucrătorului. În cazul în care lucrătorul a fost absent de la muncă în cursul perioadei de probă, statele membre pot să prevadă ca perioada de probă să poată fi extinsă în mod corespunzător cu durata absenței.

Articolul 9

Exercitarea în paralel a unei alte 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 și că nu aplică lucrătorului un tratament nefavorabil pentru acest lucru.

(2) Statele membre pot stabili condiții pentru utilizarea restricțiilor de incompatibilitate de către angajatori, pe baza unor motive obiective, precum sănătatea și siguranța, protecția secretului de afaceri, integritatea serviciului public sau evitarea conflictelor de interese.

Articolul 10

Minima previzibilitate a muncii

(1) Statele membre se asigură că, în cazul în care modelul de organizare a muncii unui lucrător este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil, angajatorul solicită lucrătorului să presteze munca doar dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele două condiții:

- (a) munca este prestată în cadrul unor ore și zile de referință prestabilite, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatul (2) litera (m) punctul (ii); și
- (b) lucrătorul este informat de angajatorul său în privința unei sarcini de serviciu cu respectarea unei perioade rezonabile de înștiințare prealabilă, stabilită în conformitate cu dreptul intern, contractele colective de muncă sau practicile naționale menționate la articolul 4 alineatul (2) litera (m) punctul (iii).

(2) Un lucrător are dreptul de a refuza o sarcină de serviciu fără să suporte consecințe negative în cazul în care una sau niciuna din cerințele prevăzute la alineatul (1) nu este îndeplinită.

(3) În cazul în care statele membre permit unui angajator să anuleze o sarcină de serviciu fără compensații, acestea iau măsurile necesare, în conformitate cu dreptul intern, contractele colective de muncă sau practicile naționale, pentru a se asigura că lucrătorul are dreptul la compensații în cazul în care angajatorul anulează sarcina de serviciu convenită anterior cu lucrătorul, după împlinirea unui termen limită rezonabil determinat.

(4) Statele membre pot să stabilească modalitățile de aplicare a prezentului articol, în conformitate cu dreptul intern, cu contractele colective de muncă sau cu practicile naționale.

Articolul 11

Măsuri complementare privind contractele la cerere

În cazul în care statele membre permit utilizarea unor contracte la cerere sau a unor contracte de muncă similare, acestea adoptă una sau mai multe dintre următoarele măsuri pentru a preveni practicile abuzive:

- (a) restricții privind utilizarea și durata contractelor la cerere sau a contractelor de muncă similare;
- (b) o prezumție relativă de existență a unui contract de muncă cu un număr minim de ore plătite, pe baza mediei orelor lucrate într-o perioadă dată;

(c) alte măsuri echivalente care asigură prevenirea eficientă a practicilor abuzive.

Statele membre informează Comisia cu privire la aceste măsuri.

Articolul 12

Trecerea la altă formă de muncă

(1) Statele membre se asigură că un lucrător cu o vechime de cel puțin șase luni la același angajator, care și-a încheiat perioada de probă, dacă a existat, poate solicita o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă aceasta este disponibilă și că primește un răspuns motivat în scris. Statele membre pot limita frecvența cererilor care declanșează obligația în temeiul prezentului articol.

(2) Statele membre se asigură că angajatorul furnizează răspunsul motivat în scris menționat la alineatul (1) 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 să prevadă prelungirea acestui termen cu maximum trei luni și pot să permită 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 13

Formare obligatorie

Statele membre se asigură că, în cazul în care dreptul Uniunii sau dreptul intern sau contractele colective de muncă obligă un angajator să ofere formare unui lucrător pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită gratuit lucrătorului, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cursul programului de lucru.

Articolul 14

Contractele colective de muncă

Statele membre pot permite partenerilor sociali să mențină, să negocieze, să încheie și să pună în aplicare contracte colective de muncă, în conformitate cu dreptul intern sau cu practicile naționale, care stabilesc măsuri referitoare la condițiile de muncă ale lucrătorilor ce diferă față de cele menționate la articolele 8-13, respectând în același timp protecția generală a lucrătorilor.

CAPITOLUL IV

DISPOZIȚII ORIZONTALE

Articolul 15

Prezumpția 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 5 alineatul (1) sau la articolul 6, se aplică una sau ambele dintre cele două situații:

(a) lucrătorul beneficiază de prezumpții favorabile definite de statul membru, care pot fi răsturnate de angajatori;

(b) lucrătorul are posibilitatea de a depune o plângere la o autoritate sau un organism competent și de a primi o reparație adecvată în timp util și în mod eficace.

(2) Statele membre pot să prevadă că aplicarea prezumpțiilor și a mecanismului menționate la alineatul (1) este condiționată de notificarea angajatorului și de necomunicarea în timp util de către angajator a informațiilor lipsă.

*Articolul 16***Dreptul la reparații**

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

*Articolul 17***Protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile**

Statele membre adoptă măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii, inclusiv lucrătorii care sunt reprezentanți ai lucrătorilor, împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului și 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 18***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 sau organism competent, 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 angajatorului.

(4) Alineatul (3) nu împiedică statele membre să introducă norme privind probele mai favorabile lucrătorilor.

(5) Statele membre nu au obligația de a aplica alineatul (3) în cazul procedurilor în care investigarea faptelor în speță revine instanței sau altei autorități sau organism competent.

(6) Alineatul (3) nu se aplică procedurilor penale, cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel.

*Articolul 19***Sancțiuni**

Statele membre adoptă regimul sancțiunilor care se aplică în cazul nerespectării 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 trebuie să fie efective, proporționate și cu efect de descurajare.

CAPITOLUL V

DISPOZIȚII FINALE*Articolul 20***Menținerea nivelului de protecție și 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 adopta 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 sunt mai favorabile lucrătorilor.
- (3) Prezenta directivă nu aduce atingere niciunui alt drept conferit lucrătorilor de alte acte juridice ale Uniunii.

Articolul 21

Transpunere și punere în aplicare

- (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 1 august 2022. Statele membre informează imediat 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.
- (3) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.
- (4) Statele membre, în conformitate cu dreptul intern și cu practica națională, adoptă măsuri adecvate, pentru a asigura implicarea efectivă a partenerilor sociali, a promova și a consolida dialogul social în vederea punerii în aplicare a prezentei directive.
- (5) 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 22

Dispoziții tranzitorii

Drepturile și obligațiile stabilite în prezenta directivă se aplică tuturor raporturilor de muncă până la 1 august 2022. Cu toate acestea, un angajator comunică sau completează documentele menționate la articolul 5 alineatul (1) și la articolele 6 și 7 numai la cererea unui lucrător care este deja angajat la data respectivă. Absența unei astfel de cereri nu are efectul de a exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la articolele 8-13 lucrătorilor.

Articolul 23

Examinarea de către Comisie

Până la 1 august 2027, după consultarea statelor membre și a partenerilor sociali de la nivelul Uniunii și ținând seama de impactul asupra microîntreprinderilor, întreprinderilor mici și mijlocii, Comisia examinează punerea în aplicare a prezentei directive și propune, dacă este cazul, modificările legislative necesare.

Articolul 24

Abrogarea

Directiva 91/533/CEE se abrogă cu efect de la 1 august 2022. Trimiterile la directiva abrogată se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă.

*Articolul 25***Intrare în vigoare**

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

*Articolul 26***Destinatari**

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 20 iunie 2019.

Pentru Parlamentul European

Președintele

A. TAJANI

Pentru Consiliu

Președintele

G. CIAMBA
