

DIRECTIVA 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă

CONSILIUL COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene și, în special, articolul 100 al acestuia,

având în vedere propunerea Comisiei ⁽¹⁾,

având în vedere avizul Parlamentului European ⁽²⁾,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social ⁽³⁾,

⁽¹⁾JO C 24, 31.1.1991, p. 3.

⁽²⁾JO C 240, 16.9.1991, p. 21.

⁽³⁾JO C 159, 17.6.1991, p. 32.

Întrucât dezvoltarea, în statele membre, a unor noi forme de muncă a dus la creșterea numărului de tipuri de raporturi de muncă;

Întrucât anumite state membre, confruntate cu dezvoltarea acestor forme de muncă, au considerat necesar să impună raporturilor de muncă anumite cerințe formale; întrucât aceste dispoziții au rolul de a asigura îmbunătățirea protecției lucrătorilor salariați împotriva unor posibile încălcări ale drepturilor lor și de a crea o mai mare transparență pe piața muncii;

Întrucât legislațiile relevante ale statelor membre diferă considerabil în ceea ce privește aspectele fundamentale, cum ar fi obligația de a informa lucrătorii în scris în privința elementelor esențiale ale contractului sau raportului de muncă;

Întrucât diferențele dintre legislațiile statelor membre pot avea un efect direct asupra funcționării pieței comune;

Întrucât articolul 117 din tratat prevede punerea de acord a statelor membre asupra necesității de a promova îmbunătățirea condițiilor de muncă și a nivelului de trai al lucrătorilor, astfel încât să devină posibilă armonizarea acestora pe calea progresului;

Întrucât punctul 9 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată la Consiliul European de la Strasbourg din 9 decembrie 1989 de către șefii de stat și de guvern ai 11 state membre, stabilește următoarele:

"Condițiile de muncă pentru fiecare lucrător salariat din Comunitatea Europeană prevăzute într-o lege, convenție colectivă sau contract de muncă, în conformitate cu regimul propriu fiecărei țări.";

Întrucât este necesar să se stabilească la nivel comunitar obligația generală ca fiecărui lucrător salariat să i se pună la dispoziție un document care să conțină informații referitoare la elementele esențiale ale contractului sau raportului său de muncă;



DIRECTIVA 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă

Întrucât, având în vedere necesitatea de a menține un anumit grad de flexibilitate în raporturile de muncă, trebuie să se prevadă posibilitatea ca statele membre să excludă un număr limitat de cazuri de raporturi de muncă din domeniul de aplicare a prezentei directive;

Întrucât obligația de informare poate fi îndeplinită prin intermediul unui contract scris, a unei scrisori de angajare sau a unuia sau mai multor alte documente sau, în lipsa acestora, a unei declarații scrise, semnată de angajator;

Întrucât, în cazul expatrierii salariatului, acestuia trebuie să i se furnizeze, în plus față de elementele esențiale ale contractului sau raportului său de muncă, și informațiile necesare legate de detașarea sa;

Întrucât, pentru a proteja interesele lucrătorilor salariați cu privire la obținerea unui document, orice modificare a elementelor esențiale ale contractului sau raportului de muncă trebuie să fie adusă la cunoștința acestora în scris;

Întrucât este necesar ca statele membre să garanteze lucrătorilor salariați posibilitatea de a-și invoca drepturile conferite de prezenta directivă;

Întrucât statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive sau se asigură că partenerii sociali stabilesc dispozițiile necesare prin acord, statele membre fiind obligate să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea, în orice moment, a rezultatelor impuse de prezenta directivă,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Art. 1: Domeniul de aplicare

(1) Prezenta directivă **se aplică fiecărui lucrător salariat care a încheiat un contract sau se află într-un raport de muncă definit** de legislația în vigoare a unui stat membru sau aflat sub incidența legislației în vigoare a unui stat membru.

(2) Statele membre pot dispune ca prezenta directivă **să nu se aplice salariaților** care au un contract sau un raport de muncă:

a)- cu o durată totală care nu depășește o lună și

- pentru o săptămână de lucru care nu depășește 8 ore sau

b) cu caracter ocazional sau special, cu condiția ca, în aceste cazuri, neaplicarea prezentei directive să fie justificată de motive obiective.

Art. 2: Obligația de informare

(1) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința lucrătorului salariat, căruia i se aplică prezenta directivă, denumit în continuare lucrător, elementele esențiale ale contractului sau raportului de muncă.

(2) Informarea prevăzută la alineatul (1) se referă cel puțin la următoarele elemente:

a) identitatea părților;



DIRECTIVA 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă

b) locul de muncă; dacă locul de muncă nu este fix sau dacă nu există un loc de muncă de bază, se va menționa că lucrătorul are diferite locuri de muncă și sediul înregistrat al întreprinderii sau, dacă este cazul, domiciliul angajatorului;

c) _

(i) titlul, gradul, natura sau categoria activității pentru care este angajat lucrătorul sau

(ii) o scurtă caracterizare sau descriere a activității;

d) data de la care contractul sau raportul de muncă produce efecte;

e) în cazul unui contract sau al unui raport de muncă pe durată determinată, durata estimată a acestora;

f) durata concediului cu plată la care are dreptul lucrătorul sau procedura de acordare și stabilire a acestuia, dacă durata acestuia nu poate fi comunicată în momentul în care se face informarea;

g) durata perioadei de preaviz care trebuie respectată de către angajator și lucrător, în cazul încetării contractului sau a raportului de muncă sau metoda de stabilire a unei astfel de perioade de preaviz, dacă aceasta nu poate fi indicată atunci când sunt furnizate informațiile;

h) suma inițială de bază, celelalte elemente componente și frecvența plății remunerației pe care lucrătorul are dreptul să o primească;

i) durata unei zile sau săptămâni normale de lucru a lucrătorului;

j) unde este cazul:

(i) convențiile colective sau acordurile colective care reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

sau

(ii) în cazul unor convenții colective încheiate în afara întreprinderii de către organisme sau instituții paritare speciale, denumirea organismului competent sau al instituției paritare competente în cadrul cărora au fost încheiate contractele.

(3) Informațiile privind elementele menționate la alineatul (2) literele (f) - (i) pot fi furnizate, unde este cazul, sub forma unei trimiteri la actele cu putere de lege, la actele administrative sau la alte norme obligatorii ori la convențiile colective care reglementează aceste aspecte.

Art. 3: Mijloacele de informare

(1) Informațiile menționate la articolul 2 alineatul (2) pot fi furnizate lucrătorului în termen de cel mult 2 luni de la începerea activității acestuia sub forma:

a) unui contract de muncă scris sau

b) unei scrisori de angajare sau



c) unuia sau mai multor documente scrise, în cazul în care unul dintre documente conține cel puțin informațiile menționate la articolul 2 alineatul (2) literele (a) - (d), (h) și (i).

(2) În cazul în care nici unul dintre documentele menționate la alineatul (1) nu este înmănat salariatului în termenul prevăzut, angajatorul are obligația să-i furnizeze lucrătorului, în termen de cel mult două luni de la începerea muncii, o declarație scrisă semnată de angajator, care trebuie să conțină cel puțin informațiile menționate la articolul 2 alineatul (2).

Dacă documentul sau documentele menționate la alineatul (1) conțin numai o parte din informațiile cerute, declarația scrisă prevăzută în primul paragraf al prezentului alineat va cuprinde și restul de informații.

(3) În cazul în care contractul sau raportul de muncă încetează înainte de expirarea unui termen de două luni de la data începerii lucrului, informațiile menționate la articolul 2 și în prezentul articol trebuie puse la dispoziția lucrătorului cel târziu până la expirarea acestui termen.

Art. 4: Lucrătorii care își desfășoară activitatea în străinătate

(1) Dacă unui lucrător i se solicită să își exercite activitatea întruna sau mai multe țări, altele decât statul membru a cărui legislație și practică reglementează contractul sau raportul de muncă, înainte de plecare el trebuie să intre în posesia documentului sau documentelor menționate la articolul 3, care să cuprindă cel puțin următoarele informații suplimentare:

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

(2) Informațiile menționate la alineatul (1) literele (b) și (c) pot fi furnizate, dacă este cazul, sub forma unei trimeri la actele cu putere de lege, la actele administrative sau la alte norme obligatorii ori la convențiile colective care reglementează aceste aspecte.

(3) Alineatele (1) și (2) nu se aplică dacă durata muncii în afara țării, a cărei legislație și practică reglementează contractul sau raportul de muncă, este de cel mult o lună.

Art. 5: Modificarea unor elemente ale contractului sau raportului de muncă

(1) Orice modificare a elementelor menționate la articolul 2 alineatul (2) și la articolul 4 alineatul (1) trebuie să facă obiectul unui document scris care va fi pus de către angajator la dispoziția lucrătorului cât mai curând posibil, dar nu mai târziu de o lună de la data la care respectiva modificare are efect.

(2) Documentul scris menționat la alineatul (1) nu are caracter obligatoriu în cazul unei modificări a actelor cu putere de lege, a actelor administrative sau a altor norme obligatorii ori a convențiilor colective menționate în documentele la care se face referire la articolul 3, completate, după caz, în conformitate cu dispozițiile articolului 4 alineatul (1).



Art. 6: Dispoziții cu privire la forma și regimul probelor privind existența unui contract sau a unui raport de muncă și a unor norme de procedură

Prezenta directivă nu aduce atingere legislației și practicilor naționale referitoare la:

- forma contractului sau a raportului de muncă;
- regimul probelor privind existența și conținutul unui contract sau a unui raport de muncă;
- normele de procedură aplicabile.

Art. 7: Dispoziții mai favorabile

Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative care să fie mai favorabile lucrătorilor, să încurajeze sau să permită aplicarea dispozițiilor unor convenții mai favorabile lucrătorilor.

Art. 8: Apărarea drepturilor

(1) Statele membre introduc în ordinele lor juridice interne măsurile necesare pentru a permite oricărui lucrător, care se consideră nedreptățit prin nerespectarea drepturilor care decurg din prezenta directivă, să își urmărească drepturile pe cale judiciară, după ce au recurs, eventual, la alte autorități competente.

(2) Statele membre pot prevedea ca accesul la căile de atac menționate la alineatul (1) să fie condiționat de notificarea angajatorului de către salariat și de absența unui răspuns din partea angajatorului în termen de 15 zile de la informare.

Cu toate acestea, respectarea cu strictețe a informării prealabile nu poate fi cerută, în nici un caz, în situațiile menționate la articolul 4, nici pentru lucrătorii cu contract sau raporturi de muncă pe durată determinată, nici pentru lucrătorii care nu sunt cuprinși într-o convenție colectivă sau în convenții colective referitoare la raportul de muncă.

Art. 9: Dispoziții finale

(1) Statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la data de 30 iunie 1993 sau se asigură că, până la această dată, partenerii sociali stabilesc dispozițiile necesare prin acord,

statele membre fiind obligate să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea, în orice moment, a rezultatelor impuse de prezenta directivă.

Statele membre informează Comisia cu privire la aceasta.

(2) Statele membre iau măsurile necesare pentru a garanta că, în cazul raporturilor de muncă existente înaintea intrării în vigoare a dispozițiilor pe care le-au adoptat, angajatorul pune la dispoziția lucrătorului, la cerere, în termen de 2 luni de la primirea cererii, oricare din documentele menționate la articolul 3, completate, dacă este cazul, în conformitate cu articolul 4 alineatul (1).

(3) Atunci când statele membre adoptă dispozițiile prevăzute la alineatul (1), ele 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.



DIRECTIVA 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă

(4) Statele membre informează imediat Comisia cu privire la măsurile luate în conformitate cu prezenta directivă.

Art. 10

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Luxemburg, 14 octombrie 1991.

Pentru Consiliu

Președintele

B. de VRIES

Publicat în Ediția Specială a Jurnalului Oficial cu numărul 0 din data de 1 ianuarie 2007

© Uniunea Europeană, <http://eur-lex.europa.eu>. Numai legislația Uniunii Europene publicată pe suport de hârtie în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene este considerată autentică.

