

TABEL DE CONCORDANȚĂ PRIVIND ARMONIZAREA LEGISLAȚIEI ROMÂNEȘTI CU PREVEDERILE COMUNITARE ALE

DIRECTIVEI (UE) 2019/1152 A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană

Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale - Asigură transpunerea art. 7 alin. (2) și (4) din Directivă (UE) 2019/1152

Actul normativ comunitar Directiva 2019/1152		Actul normativ național	
Art/ Para/	Art/ Al/	Art/ Al/	Prevederi act normativ
Articolul 1 Alin. (1)	CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE <i>Articolul 1</i> 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.		
Articolul 1 Alin. 2	(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 practică în vigoare în fiecare stat membru, luând în considerare jurisprudența Curții de Justiție.		
Articolul 1 Alin. 3	(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 prestabilă și efectiv lucrată mai mică sau egală cu o medie de <u>trei ore</u> pe săptămână într-o perioadă de referință de patru		

Lit. a	<p>În sensul prezentei directive:</p> <p>(a) „program de lucru” înseamnă programul care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii;</p>		
Articolul 2			
Lit. b	<p>(b) „ore și zile de referință” înseamnă intervalele orare din anumite zile în care poate fi prestată munca la cererea angajatorului;</p>		
Articolul 2			
Lit. c.	<p>(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.</p>		
Articolul 3	<p><i>Articolul 3</i> 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 imprimate, iar angajatorul să păstreze dovada transmiterii sau a primirii lor.</p>		
Articolul 4	<p>CAPITOLUL II INFORMAȚII PRIVIND RAPORTUL DE MUNCĂ <i>Articolul 4</i> 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.</p>		
Alin. 1			
Art. 4			
Alin. 2	<p>(2) Informațiile menționate la alineatul (1) includ cel puțin următoarele elemente:</p> <p>a) identitatea părților raportului de muncă;</p>		

	<p>lucrătorului și orice prevederi privind orele suplimentare și remunerația aferentă acestora și, dacă este cazul, modalitățile privind munca în schimburi;</p> <p>(m) dacă modelul de organizare a muncii lucrătorului este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil, angajatorul informează lucrătorul cu privire la:</p> <p>(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;</p> <p>(ii) orele și zilele de referință în care lucrătorului i se poate cere să lucreze;</p> <p>(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);</p> <p>Considerentul 21:</p> <p>(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.</p> <p>(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;</p> <p>(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.</p>		
Art. 4	(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 literale respective.		
Alin. 3			

<p>Art. 6 Alin. 1</p>	<p><i>Articolul 6</i> 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. RO 11.7.2019 Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 186/115</p>		
<p>Art. 6 Alin. 2.</p>	<p>(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 statute ori a contractelor colective de muncă menționate în documentele menționate la articolul 5 alineatul (1) și, după caz, la articolul 7.</p>		
<p>Art. 7 Alin. 1.</p>	<p><i>Articolul 7</i> 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 țărilor 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.</p>		
<p>Art. 7 Alin. 2</p>	<p>(2) Statele membre se asigură că un lucrător detașat care intră sub incidența Directivei 96/71/CE este informat suplimentar cu privire la:</p>		<p>16. După articolul 11 se introduc trei noi articole, art. 11¹, art. 11² și art. 11³, cu următorul cuprins: "ART. 11³ (1) Întreprinderile menționate la art. 3 lit.(b) au obligația de a informa, în scris, salariatul detașat de pe teritoriul României, anterior detașării, cu privire la:</p>

Art. 8 Alin. 2	(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.		
Art. 8 Alin. 3	(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.		
Art. 9 Alin. 1	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.		
Art. 9 Alin. 2	(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.		
Art. 10 Alin. 1	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).		
Art. 10 Alin. 2	(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.		

	<p>introducerea de contracte cu „zero ore” sau alte tipuri similare de contracte de muncă.</p>		
<p>Art. 12</p>	<p>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.</p>	<p>(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.</p>	<p>Considerentul 36 :</p> <p>(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. Prezența 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.</p>

Alin. 1	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 prezumții favorabile definite de statul membru, care pot fi răsturnate de angajatori;		
Art. 15	(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.		
Alin. 2	(2) Statele membre pot să prevadă că aplicarea prezumțiilor și a mecanismului menționate la alineatul (1) este condiționată de notificarea angajatorului și de comunicarea în timp util de către angajator a informațiilor lipsă.		
Art. 16	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.		
Art. 17	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.		
Art. 18	Articolul 18 Protecția împotriva concedierii și sarcina probei		
Alin. 1	(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.		
Art. 18	(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		
Alin. 2			

Art. 20 Alin. 3	(3) Prezentă directivă nu aduce atingere niciunui alt drept conferit lucrătorilor de alte acte juridice ale Uniunii.		
Art. 21 Alin. 1	<p><i>Articolul 21</i> 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.</p>		
Art. 21 Alin. 2	(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.		<p>V. Mențiunea de transpunere din Legea nr. 16 din 17 martie 2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 196 din 21 martie 2017 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:</p> <p>„Mențiunea de transpunere din Legea nr. 16 din 17 martie 2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, se modifică și se completează după cum urmează: Prezentă lege transpune:</p> <p>- art. 7 alin. (2) și (4) din Directiva 2019/1152/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, seria L, nr.186/116 din 11.07.2019.</p>
Art. 21 Alin. 3	(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.		
Art. 21 Alin. 4	(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.		
Art. 21	(5) Statele membre le pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când		