

# **Directiva 91/533/CEE privind obligatia angajatorului de a informa lucratorii asupra conditiilor aplicabile contractului sau raportului de munca**

## **CONSILIUL COMUNITATILOR EUROPENE,**

avand in vedere Tratatul de instituire a Comunitatii Economice Europene si, in special, articolul 100 al acestuia,

avand in vedere propunerea Comisiei [1],

avand in vedere avizul Parlamentului European [2],

avand in vedere avizul Comitetului Economic si Social [3],

intrucat dezvoltarea, in statele membre, a unor noi forme de munca a dus la cresterea numarului de tipuri de raporturi de munca;

intrucat anumite state membre, confruntate cu dezvoltarea acestor forme de munca, au considerat necesar sa impuna raporturilor de munca anumite cerinte formale; intrucat aceste dispozitii au rolul de a asigura imbunatatirea protectiei lucratorilor salariati impotriva unor posibile incalcari ale drepturilor lor si de a crea o mai mare transparenta pe piata muncii;

intrucat legislatiile relevante ale statelor membre difera considerabil in ceea ce priveste aspectele fundamentale, cum ar fi obligatia de a informa lucratorii in scris in privinta elementelor esentiale ale contractului sau raportului de munca;

intrucat diferentele dintre legislatiile statelor membre pot avea un efect direct asupra functionarii pietei comune;

intrucat articolul 117 din tratat prevede punerea de acord a statelor membre asupra necesitatii de a promova imbunatatirea conditiilor de munca si a nivelului de trai al lucratorilor, astfel incat sa devina posibila armonizarea acestora pe calea progresului;

intrucat punctul 9 din Carta comunitara a drepturilor sociale fundamentale ale lucratorilor, adoptata la Consiliul European de la Strasbourg din 9 decembrie 1989 de catre sefii de stat si de guvern ai 11 state membre, stabileste urmatoarele:

“Conditiiile de munca pentru fiecare lucrator salariat din Comunitatea Europeana prevazute intr-o lege, conventie colectiva sau contract de munca, in conformitate cu regimul propriu fiecarei tari”;

intrucat este necesar sa se stabileasca la nivel comunitar obligatia generala ca fiecarui lucrator salariat sa i se puna la dispozitie un document care sa contina informatii referitoare la elementele esentiale ale contractului sau raportului sau de munca;

intrucat, avand in vedere necesitatea de a mentine un anumit grad de flexibilitate in raporturile de munca, trebuie sa se prevada posibilitatea ca statele membre sa excluda un numar limitat de cazuri de raporturi de munca din domeniul de aplicare a prezentei directive;

intrucat obligatia de informare poate fi indeplinita prin intermediul unui contract scris, a unei scrisori de angajare sau a unuia sau mai multor alte documente sau, in lipsa acestora, a unei declaratii scrise, semnata de angajator;

intrucat, in cazul expatrierii salariatului, acestuia trebuie sa i se furnizeze, in plus fata de elementele esentiale ale contractului sau raportului sau de munca, si informatiile necesare legate de detasarea sa;

intrucat, pentru a proteja interesele lucratorilor salariatii cu privire la obtinerea unui document, orice modificare a elementelor esentiale ale contractului sau raportului de munca trebuie sa fie adusa la cunostinta acestora in scris;

intrucat este necesar ca statele membre sa garanteze lucratorilor salariatii posibilitatea de a-si invoca drepturile conferite de prezenta directiva;

intrucat statele membre adopta actele cu putere de lege si actele administrative necesare aducerii la indeplinire a prezentei directive sau se asigura ca partenerii sociali stabilesc dispozitiile necesare prin acord, statele membre fiind obligate sa adopte orice dispozitie necesara care sa le permita garantarea, in orice moment, a rezultatelor impuse de prezenta directiva,

## **ADOPTA PREZENTA DIRECTIVA:**

### **Articolul 1**

#### **Domeniul de aplicare**

(1) Prezenta directiva se aplica fiecarui lucrator salariat care a incheiat un contract sau se afla intr-un raport de munca definit de legislatia in vigoare a unui stat membru sau aflat sub incidenta legislatiei in vigoare a unui stat membru.

(2) Statele membre pot dispune ca prezenta directiva sa nu se aplice salariatilor care au un contract sau un raport de munca:

- (a) – cu o durata totala care nu depaseste o luna si – pentru o saptamana de lucru care nu depaseste 8 ore sau
- (b) cu caracter ocazional sau special, cu conditia ca, in aceste cazuri, neaplicarea prezentei directive sa fie justificata de motive obiective.

### **Articolul 2**

#### **Obligatia de informare**

(1) Angajatorul are obligatia de a aduce la cunostinta lucratorului salariat, caruia i se aplica prezenta directiva, denumit in continuare lucrator, elementele esentiale ale contractului sau raportului de munca.

(2) Informarea prevazuta la alineatul (1) se refera cel putin la urmatoarele elemente:

(a) identitatea partilor;

(b) locul de munca; daca locul de munca nu este fix sau daca nu exista un loc de munca de baza, se va mentiona ca lucratorul are diferite locuri de munca si sediul inregistrat al intreprinderii sau, daca este cazul, domiciliul angajatorului;

- (c) (i) titlul, gradul, natura sau categoria activitatii pentru care este angajat lucratorul sau
- (ii) o scurta caracterizare sau descriere a activitatii;
- (d) data de la care contractul sau raportul de munca produce efecte;
- (e) in cazul unui contract sau al unui raport de munca pe durata determinata, durata estimata a acestora;
- (f) durata concediului cu plata la care are dreptul lucratorul sau procedura de acordare si stabilire a acestuia, daca durata acestuia nu poate fi comunicata in momentul in care se face informarea;
- (g) durata perioadei de preaviz care trebuie respectata de catre angajator si lucrator, in cazul incetarii contractului sau a raportului de munca sau metoda de stabilire a unei astfel de perioade de preaviz, daca aceasta nu poate fi indicata atunci cand sunt furnizate informatiile;
- (h) suma initiala de baza, celelalte elemente componente si frecventa platii remuneratiei pe care lucratorul are dreptul sa o primeasca;
- (i) durata unei zile sau saptamani normale de lucru a lucratorului;
- (j) unde este cazul:
  - (i) conventiile colective sau acordurile colective care reglementeaza conditiile de munca ale salariatului;

sau

- (ii) in cazul unor conventii colective incheiate in afara intreprinderii de catre organisme sau institutii paritare speciale, denumirea organismului competent sau al institutiei paritare competente in cadrul carora au fost incheiate contractele.

(3) Informatiile privind elementele mentionate 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 conventiile colective care reglementeaza aceste aspecte.

### **Articolul 3**

#### **Mijloacele de informare**

(1) Informatiile mentionate la articolul 2 alineatul (2) pot fi furnizate lucratorului in termen de cel mult 2 luni de la inceperea activitatii acestuia sub forma:

- (a) unui contract de munca scris sau

- (b) unei scrisori de angajare sau

- (c) unuia sau mai multor documente scrise, in cazul in care unul dintre documente contine cel putin informatiile mentionate la articolul 2 alineatul (2) literele (a) – (d), (h) si (i).

(2) In cazul in care nici unul dintre documentele mentionate la alineatul (1) nu este inmanat salariatului in termenul prevazut, angajatorul are obligatia sa-i furnizeze lucratorului, in termen de

cel mult doua luni de la inceperea muncii, o declaratie scrisa semnata de angajator, care trebuie sa contina cel putin informatiile mentionate la articolul 2 alineatul (2).

Daca documentul sau documentele mentionate la alineatul (1) contin numai o parte din informatiile cerute, declaratia scrisa prevazuta in primul paragraf al prezentului alineat va cuprinde si restul de informatii.

(3) In cazul in care contractul sau raportul de munca inceteaza inainte de expirarea unui termen de doua luni de la data inceperii lucrului, informatiile mentionate la articolul 2 si in prezentul articol trebuie puse la dispozitia lucratorului cel tarziu pana la expirarea acestui termen.

#### **Articolul 4**

##### **Lucratorii care isi desfasoara activitatea in strainatate**

(1) Daca unui lucrator i se solicita sa isi exercite activitatea intr-una sau mai multe tari, altele decat statul membru a carui legislatie si practica reglementeaza contractul sau raportul de munca, inainte de plecare el trebuie sa intre in posesia documentului sau documentelor mentionate la articolul 3, care sa cuprinda cel putin urmatoarele informatii suplimentare:

(a) durata angajarii in strainatate;

(b) moneda in care urmeaza sa se faca plata remuneratiei sale;

(c) daca este cazul, prestatii in bani sau in natura care insotesc angajarea in strainatate;

(d) daca este cazul, conditiile care reglementeaza repatrierea salariatului.

(2) Informatiile mentionate la alineatul (1) literele (b) si (c) pot fi furnizate, daca este cazul, sub forma unei trimiteri la actele cu putere de lege, la actele administrative sau la alte norme obligatorii ori la conventiile colective care reglementeaza aceste aspecte.

(3) Alineatele (1) si (2) nu se aplica daca durata muncii in afara tarii, a carei legislatie si practica reglementeaza contractul sau raportul de munca, este de cel mult o luna.

#### **Articolul 5**

##### **Modificarea unor elemente ale contractului sau raportului de munca**

(1) Orice modificare a elementelor mentionate la articolul 2 alineatul (2) si la articolul 4 alineatul (1) trebuie sa faca obiectul unui document scris care va fi pus de catre angajator la dispozitia lucratorului cat mai curand posibil, dar nu mai tarziu de o luna de la data la care respectiva modificare are efect.

(2) Documentul scris mentionat la alineatul (1) nu are caracter obligatoriu in cazul unei modificari a actelor cu putere de lege, a actelor administrative sau a altor norme obligatorii ori a conventiilor colective mentionate in documentele la care se face referire la articolul 3, completate, dupa caz, in conformitate cu dispozitiile articolului 4 alineatul (1).

#### **Articolul 6**

##### **Dispozitii cu privire la forma si regimul probelor privind existenta unui contract sau a unui raport de munca si a unor norme de procedura**

Prezenta directiva nu aduce atingere legislatiei si practicilor nationale referitoare la:

- forma contractului sau a raportului de munca;
- regimul probelor privind existenta si continutul unui contract sau a unui raport de munca;
- normele de procedura aplicabile.

## **Articolul 7**

### **Dispozitii mai favorabile**

Prezenta directiva nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative care sa fie mai favorabile lucratorilor, sa incurajeze sau sa permita aplicarea dispozitiilor unor conventii mai favorabile lucratorilor.

## **Articolul 8**

### **Apararea drepturilor**

(1) Statele membre introduc in ordinele lor juridice interne masurile necesare pentru a permite oricarui lucrator, care se considera nedreptatit prin nerespectarea drepturilor care decurg din prezenta directiva, sa isi urmareasca drepturile pe cale judiciara, dupa ce au recurs, eventual, la alte autoritati competente.

(2) Statele membre pot prevedea ca accesul la caile de atac mentionate la alineatul (1) sa fie conditionat de notificarea angajatorului de catre salariat si de absenta unui raspuns din partea angajatorului in termen de 15 zile de la informare.

Cu toate acestea, respectarea cu strictete a informarii prealabile nu poate fi ceruta, in nici un caz, in situatiile mentionate la articolul 4, nici pentru lucratorii cu contract sau raporturi de munca pe durata determinata, nici pentru lucratorii care nu sunt cuprinsi intr-o conventie colectiva sau in conventii colective referitoare la raportul de munca.

## **Articolul 9**

### **Dispozitii finale**

(1) Statele membre adopta actele cu putere de lege si actele administrative necesare aducerii la indeplinire a prezentei directive pana la data de 30 iunie 1993 sau se asigura ca, pana la aceasta data, partenerii sociali stabilesc dispozitiile necesare prin acord, statele membre fiind obligate sa adopte orice dispozitie necesara care sa le permita garantarea, in orice moment, a rezultatelor impuse de prezenta directiva.

Statele membre informeaza Comisia cu privire la aceasta.

(2) Statele membre iau masurile necesare pentru a garanta ca, in cazul raporturilor de munca existente inaintea intrarii in vigoare a dispozitiilor pe care le-au adoptat, angajatorul pune la dispozitia lucratorului, la cerere, in termen de 2 luni de la primirea cererii, oricare din documentele mentionate la articolul 3, completate, daca este cazul, in conformitate cu articolul 4 alineatul (1).

(3) Atunci cand statele membre adopta dispozitiile prevazute la alineatul (1), ele contin o trimitere la prezenta directiva sau sunt insotite de o asemenea trimitere la data publicarii lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

(4) Statele membre informeaza imediat Comisia cu privire la masurile luate in conformitate cu prezenta directiva.

## **Articolul 10**

**Prezenta directiva se adreseaza statelor membre.**

Adoptata la Luxemburg, 14 octombrie 1991.

Pentru Consiliu  
Presedintele  
B. de Vries

[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.