

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

REGLEMENTĂRI PRIVIND MODIFICAREA CONTRACTELOR DE MUNCĂ
ÎN STATE MEMBRE UE

APRILIE 2018

Documentare și sinteză: Bogdan Mrejeru, consilier

Lucrarea poate fi accesată direct pe Intranet la pagina Direcției studii și documentare legislativă.

** Pentru prezentul studiu documentar au fost consultate și lucrările **Contractul individual de muncă în state membre UE** respectiv **Reglementări privind insolvența persoanelor fizice în state membre UE** elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă.*

CUPRINS

1. CONSIDERAȚII GENERALE	5
2. ASPECTE COMPARATIVE PRIVIND CONTRACTELE DE MUNCĂ	7
BULGARIA	7
BELGIA	7
CROAȚIA	8
ESTONIA	9
FRANȚA	10
GRECIA	11
ITALIA	12
IRLANDA	13
MAREA BRITANIE	14
SLOVACIA	15
SPANIA	15
BIBLIOGRAFIE	17

ABSTRACT

Relațiile de muncă¹ trebuie să se bazeze pe principiul consensualității și al bune-credințe. Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legislației muncii și prevederilor din contractele de muncă.

Contractul individual de muncă a fost definit ca înțelegerea încheiată în scris, între o persoană fizică, pe de o parte, și, de regulă, o societate, pe de altă parte, prin care prima se obligă a presta munca prevăzută în contract, îndeplinind atribuțiile ce-i revin, cu respectarea disciplinei și a legalității, în cadrul unității, care, corelativ se obligă să-i asigure persoanei încadrate condiții corespunzătoare pentru buna desfășurare a activității, deplină protecție și securitate a muncii și să o remunereze în raport cu munca prestată, potrivit legii și clauzelor contractului.²

Prezentul studiu relevă reglementările existente la nivelul Uniunii Europene, precum și legislația națională din state membre UE (ex: Bulgaria, Belgia, Croația, Estonia, Franța, Grecia, Irlanda, Italia, Marea Britanie, Slovacia, Spania) privind *procedurile de modificare a contractelor de muncă*.

De asemenea, problematica legată de *înregistrarea electronică de către părți a unor modificări în cadrul raporturilor de muncă* reprezintă o temă de actualitate pentru autoritățile publice (ex: inspectoratele de muncă) care manifestă un interes legitim pentru desfășurarea cu respectarea normelor legale a activităților dar și pentru protecția lucrătorilor în condițiile apariției unor schimbări de natură economică (ex: restructurări, insolvențe).

¹ <https://www.inspectiamuncii.ro/-/relatii-de-munca>

² http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535 - R198 Employment Relationship Recommendation, 2006 The General Conference of the International Labour Organization

1. CONSIDERAȚII GENERALE

La nivel european, **Directiva Consiliului 91/533/CEE** privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă arată la **articolul 5** privind **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.*

De asemenea, în conformitate cu **Directiva 2002/14/CE**³, statele membre trebuie să "stabilească un cadru general de cerințe minime privind dreptul la informare și consultarea lucrătorilor din întreprinderi sau unități din cadrul Comunității". Aceasta ar acoperi și obligația de a informa cu privire la schimbările relevante privind situația economică a afacerilor și asupra deciziilor care pot conduce la schimbări substanțiale în organizarea muncii sau în relațiile contractuale" și, prin urmare, conțin angajamentul angajatorului de a informa într-un mod practic despre o restructurare sau o insolvență iminentă. Cu toate acestea, directiva se aplică numai societăților cu mai mult de 50 de angajați sau mai mult de 20 de angajați într-o singură unitate. Pentru întreprinderile mai mici, dreptul angajaților de a fi informați individual de angajator cu privire la o criză de afaceri⁴ sau o insolabilitate iminentă nu este reglementat de directivă, ci este lăsat în sarcina societății respective să informeze în temeiul legislației contractuale aplicabile.⁵

Pentru a împiedica societățile solvabile să abuzeze de astfel de proceduri numai în scopul concedierilor colective (cu costuri reduse), instanța competentă care deschide procedura oficială de insolvență trebuie să examineze cu atenție dacă este dovedit motivul pentru începerea procedurilor.⁶

În **România**, **Codul muncii**⁷ impune ca modificările făcute la un raport de muncă să fie rezultatul acordului dintre salariat și angajator. *"Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților"*, prevede Codul muncii, iar **ambele părți trebuie să**

³ <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/DIRECTIVE/Dir2002-14.pdf>

⁴ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11270&langId=en> European Commission, EU Quality Framework for Anticipation of Change and Restructuring (2012) COM(2013) 882 final. The paper followed from an earlier Green Paper; see COM(2012) 7 final; also see the accompanying Commission staff working document SEC(2012) 59 final.

⁵ https://www.europeanlawinstitute.eu/fileadmin/user_upload/p_eli/Publications/Instrument_INSOLVENCY.pdf

⁶ https://www.europeanlawinstitute.eu/fileadmin/user_upload/p_eli/Publications/Instrument_INSOLVENCY.pdf

⁷ <https://www.legalis.ro/2018/04/12/o-u-g-nr-53-2017-pentru-modificarea-si-completarea-codului-muncii-a-fost-aprobata-cu-modificari/> - În **Monitorul Oficial nr. 315** din 10 aprilie a.c. a fost publicată **Legea nr. 88/2018** privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii. Modificările intră în vigoare la data de 13 aprilie 2018. Astfel, conform **art.16** din **Legea nr.88/2018**: „(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.”

semneze, altfel actul neputând fi valabil. Există însă și unele excepții de la regulă, așa cum este, de exemplu, modificarea locului muncii de către angajator, în mod unilateral, atunci când delegează/detașează salariatul într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contract.

Modificarea contractului se referă la oricare dintre următoarele elemente, conform Codului muncii: durata contractului, locul muncii, felul muncii, condițiile de muncă, salariul, timpul de muncă și timpul de odihnă. *"Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la cele enumerate mai sus - n.n.) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil".*

De asemenea, **art. 34.** Din Codul muncii - **registru general de evidență a salariaților**⁸ prevede: (1) *Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților.* (2) *Registru general de evidență a salariaților se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află domiciliul, respectiv sediul angajatorului, dată de la care devine document oficial.* (3) *Registru general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.* (4) *Registru general de evidență a salariaților este păstrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziție inspectorului de muncă sau oricărei alte autorități care îl solicită, în condițiile legii.* (6) **În cazul încetării activității angajatorului, registru general de evidență a salariaților se depune la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.**⁹

În cazul contractelor nou încheiate, acestea trebuie transmise, în continuare, către Registru, cu o zi înainte ca angajatul să își înceapă activitatea. Potrivit *HG nr. 500/2011*, orice modificare a funcției/ocupației, conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România (COR) sau altor acte normative, a tipului sau a duratei contractului individual de muncă, precum și orice schimbare a duratei timpului de muncă și repartizarea acestuia, în cazul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, se transmite în registru cel târziu în ziua anterioară producerii modificării. Excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești când înregistrarea se face în termen de 20 de zile de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.¹⁰

Carnetele de muncă nu se mai întocmesc și completează începând din 1 ianuarie 2011, dată de la care **evidența muncii se realizează doar electronic**, prin intermediul

⁸<https://www.inspectiamuncii.ro/web/itm-satu-mare/-registru-general-de-evidenta-a-slaariatilor>

⁹http://www.codulmuncii.ro/titlul_2_2.html

¹⁰https://www.avocatnet.ro/articol_46228/Actele-adi%C8%9Bionale-la-contractele-de-munc%C4%83-Ce-cuprind-%C8%99i-cand-trebuie-f%C4%83cute-%C8%99i-inregistrate-conform-noilor-reguli-in-vigoare.html

registruului general de evidență a salariaților (**ReviSal**), reglementat prin *Hotărârea de Guvern nr. 500/2011*.

Conform acestui act normativ, fiecare angajator are obligația de a înființa și transmite la inspectoratul teritorial de muncă un registru general de evidență a salariaților și de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora.¹¹

2. ASPECTE COMPARATIVE PRIVIND CONTRACTELE DE MUNCĂ

BULGARIA

Codul Muncii prevede, pentru *înregistrarea unui contract de muncă* la Direcția regională competentă a Agenției Naționale de Administrare fiscală, un termen de 3 zile de la încheierea contractului. După acest termen, o notificare va fi trimisă de angajator către inspectoratul teritorial de muncă. Dacă notificările nu sunt acceptate, angajatorul trebuie să remedieze orice clauză neconformă din cadrul acestuia și să le trimită din nou inspectoratului de muncă într-un nou termen de 3 zile de la data primirii lor.¹²

Pentru modificări aduse contractelor de muncă, același Cod al muncii stipulează următoarele termene de înregistrare: dacă Codul Unic de Identificare ("UIC" - codul de înregistrare la Registrul Comerțului) al noului angajator este diferit de cel anterior:

- la 10 zile după promulgarea în Monitorul de Stat a înregistrării fuziunii, divizării, separării sau restructurării legale a societății comerciale;
- la 10 zile de la încheierea sau încetarea unui contract de cesiune a întreprinderii sau a oricărei părți a acesteia;
- 10 zile după schimbarea efectivă a angajatorului în afara cazurilor anterioare.
- dacă angajatorul este același, dar UIC se modifică: 10 zile de la schimbare.

BELGIA

O copie a contractelor de muncă, a regulilor de muncă și anexele acestora, precum și orice modificare a acestora trebuie trimisă de angajator în format electronic la Serviciul de Informații și Investigații Sociale.¹³

În Belgia¹⁴, sistemul electronic Cheop folosit de inspectorii de muncă¹⁵ conține baze de date, interne și externe, precum și date privind jurisprudența dreptului muncii.¹⁶

¹¹ https://www.avocatnet.ro/articol_44558/Adeverin%C8%9Ba-de-vechime-in-munc%C4%83-2017-singurul-act-cu-care-po%C8%9Bi-dovedi-cat-ai-lucrat-Cum-il-ob%C8%9Bii.html

¹² <http://investbg.government.bg/en/pages/3-registration-of-an-employment-contract-176.html>

¹³ <https://www.dlapiperintelligence.com/goingglobal/employment/index.html?t=06-employment-contracts>

¹⁴ http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_150912/lang--en/index.htm

¹⁵ <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.ro/&httpsredir=1&article=1280&context=intl>

¹⁶ http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/08/labour_inspection_sanctions_ilo_2013.pdf

Conform art.338 din *Legea privind relațiile de muncă din 27 decembrie 2006 și celor 2 Decrete regale*¹⁷ din 14 decembrie 2010¹⁸, în cazul unui litigiu între părți privind contractele de muncă, competența revine instanțelor judecătorești specializate¹⁹ în materia conflictelor de muncă²⁰ (*Tribunal du travail/ appeal • Cour du travail*) iar ulterior contestarea deciziilor acestora (*pourvois de cassation*) este soluționată de către secția socială de la Curtea de Casație.²¹

Totuși, pentru contractele individuale de muncă, există o procedură preliminară de conciliere care trebuie urmată înainte ca instanța de muncă de primă instanță să poată fi sesizată. Există o procedură specială care asigură accesul la instanța de muncă prin intermediul unei acțiuni.²²

În Monitorul Oficial din 11 septembrie 2012, a fost publicată *Legea din 25 august 2012*²³, care a modificat *Legea privind relațiile de muncă din 27 decembrie 2006*. Astfel, această lege din 25 august 2012 a prevăzut înființarea unui *Comitet administrativ* care să reglementeze relațiile de muncă (art.329 din *Legea privind relațiile de muncă*).

Deschiderea procedurii de faliment nu are drept efect încetarea/modificarea contractelor de muncă ale angajaților. Orice decizie în acest sens intră în competența administratorului delegat de instanță.

CROAȚIA

Codul muncii adoptat în 2014 reprezintă cadrul legal de reglementare a relațiilor de muncă în Croația. În anul 2015 au fost adoptate, prin intermediul procesului legislativ, norme

¹⁷ http://www.etaamb.be/fr/arrete-royal-du-14-decembre-2010_n2010205253.html

¹⁸ http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v_detail/id_2386/category_4/index.html

¹⁹ <http://www.industrial-europe.eu/committees/cp/doco/Labour%20courts%20in%20the%20EU.pdf>

²⁰ The reasoning behind the creation of the labour jurisdiction in november 1970, was the unity of judicial litigations in labour and social security, as parts of a same discipline making a coherent whole. Labour courts have competence for individual disputes, social assistance and security disputes, especially with individual contracts of employment, workers' contractual responsibilities, obligations of the parties as a result of the termination of a contract, disputes of an individual nature relating to collective agreements, allowances payable in the event of industrial accidents or occupational illnesses, social security matters for both employees and the self-employed, works councils, workplace health and safety committees, administrative fines and sanctions, collective remittal of debts, social assistance matters, and disability benefits. This competence is exclusive.

²¹ There are five labour courts of appeal, in Brussels, Antwerp, Ghent, Liège and Mons. There is no labour court at the highest level, but a social chamber of the Court of cassation, which is the only one for the whole kingdom and whose five counsellors must have practised at least during five years in a labour court.

²² <http://ealcj.org/wp-content/uploads/2015/12/Belgianlaboucoursystem.pdf>

²³ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2012082507

ce reglementează domenii specifice de ocupare a forței de muncă și reguli privind conținutul și modul de păstrare a evidenței personalului din societățile comerciale.²⁴

Aceste reguli au intrat în vigoare la 28 martie 2015 și au impus angajatorilor mai multe obligații formale, în special cu privire la volumul de date cu caracter personal ale angajaților și timpul de lucru, care trebuie păstrate în evidențele relevante. Astfel, prin modificarea *Regulamentului privind conținutul și modul de păstrare a evidenței personalului*, care a intrat în vigoare la 19 septembrie 2015, angajatorul este scutit de anumite obligații, în special în ceea ce privește condițiile de păstrare a evidenței orelor de odihnă zilnică și săptămânală ale angajatului în cazurile în care au fost îndepliniți anumiți termeni și condiții.

De asemenea, pentru asigurarea creanțelor angajaților în cazul falimentului angajatorului au fost aduse modificări regulilor privind protecția drepturilor materiale de angajare ale salariaților aflați într-o situație de faliment. Astfel, angajații unui angajator în stare de faliment (ale căror conturi au fost blocate) vor avea dreptul la trei salarii sau compensații salariale în valoare egală cu suma salariului minim.

Tot în acest sens, conform *art.3 din Legea privind Inspekția muncii*²⁵ din 2014, ***inspectorii de muncă au obligația de a solicita date privind înregistrarea/modificarea contractelor de muncă și de a raporta modificările aduse în timpul perioadei de asigurare a angajaților în cadrul sistemului obligatoriu de pensii respectiv asigurări de sănătate.***

ESTONIA

În Estonia, relațiile²⁶ de muncă²⁷ se desfășoară în baza unui contract de muncă²⁸. Există mai multe modalități de a rezolva un conflict de muncă între un angajat și un angajator. Acesta poate fi rezolvat printr-un acord între angajat și angajator prin intermediul unui mandatar (un reprezentant al angajaților ales la locul de muncă) sau al unui sindicat.

Părțile pot, de asemenea, să se adreseze instanței, acțiune care este obligatorie în cazul creanțelor financiare mai mari de 10 000 EUR.²⁹

O a treia opțiune este ca părțile să poată merge la *comitetul local de soluționare a litigiilor (LDC)*, înființat în cadrul filialelor locale ale *Inspectoratului de muncă*. Aceste consilii sunt organisme independente, extrajudiciare de soluționare a litigiilor de muncă, formate din

²⁴ <https://shepwedd.com/sites/default/files/European%20employment%20law%20update.pdf>

²⁵ <http://www.mvep.hr/files/file/dokumenti/prevodenje/zakoni/zakon-o-inspektoratu-rada-nn-19-14-eng.pdf>

Art.2: The Labour Inspectorate is organised as an administrative organisation within the Ministry of Labour and the Pension System under the following name: the Ministry of Labour and the Pension System, the Labour Inspectorate (hereinafter: the Labour Inspectorate).

²⁶ <https://www.riigikogu.ee/wp-content/uploads/2017/09/Employee-friendly-flexibility.pdf>

²⁷ https://oshwiki.eu/wiki/Worker_participation_-_Estonia

²⁸ <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/512122016001/consolide>

²⁹ <https://www.eesti.ee/en/work-and-labor-relations/working-bases/employment-contract/>

3 membri - președintele comisiei pentru litigii de muncă și reprezentanți ai angajaților și angajatorilor. Înființarea acestora a fost motivată de durata destul de mare a soluționării cazurilor de către instanțele de judecată.

De asemenea, mecanismul de soluționare extrajudiciară a litigiilor este reglementat de *Legea privind soluționarea litigiilor individuale în materie de muncă*. La sfârșitul anului 2016, proiectul de modificare a legii menționate a fost finalizat și a fost aprobat de Parlament la 14 iunie 2017. Modificările au intrat în vigoare la începutul anului 2018.

Scopul modificărilor a fost de a crea un sistem simplu de soluționare a litigiilor în afara instanței, cu proceduri rapide și eficiente și modalități alternative.

În acest sens, au fost introduse proceduri de conciliere. Conciliatorul va fi președintele comisiei de soluționare. Dacă părțile nu pot ajunge la un acord de conciliere, aceștia au dreptul să depună o cerere la consiliul LDC pentru a utiliza alte mecanisme de rezoluție. În al doilea rând, o audiere în cadrul unei reuniuni a unui consiliu LDC nu va mai fi necesară pentru a ajunge la soluție. Noua reglementare permite proceduri scrise în cazul în care una dintre părți acceptă cererile celuilalt în întregime, dar și în cazul creanțelor monetare care nu depășesc 6 400 EUR.

În al treilea rând, a fost introdusă oficial o procedură de acord. În practică, aceasta înseamnă că litigiul este încheiat prin retragerea cererii în baza unei acord oficial de compromis între părți.

FRANȚA

Anterior angajării unui salariat, angajatorul este obligat să întocmească un contract³⁰ de muncă pe care să îl transmită electronic la organele competente iar lucrătorul va primi o copie³¹ după înregistrarea acestuia.³²

Acest contract trebuie să conțină următoarele elemente:

- A. Datele de indentificare ale angajatorului și ale salariatului;
- B. Data și ora angajării;
- C. Natura și perioada pentru care s-a încheiat contractul individual de muncă (pe durată determinată sau pe durată nedeterminată), precum și durata perioadei de probă (dacă s-a stabilit o astfel de perioadă).

³⁰https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=58187AA8B0E76C5DF9AA57CE5FB92E54.tplgfr39s_3?idSectionTA=LEGISCTA000018537926&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180403

³¹https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=58187AA8B0E76C5DF9AA57CE5FB92E54.tplgfr39s_3?idSectionTA=LEGISCTA000018537914&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180403

³²https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=58187AA8B0E76C5DF9AA57CE5FB92E54.tplgfr39s_3?idSectionTA=LEGISCTA000018537850&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180403

De asemenea, fiecare angajator are obligația de a înființa un registru unic de personal (*Registrul general de evidență al salariaților*).³³ Acesta se completează în ordinea angajării și cuprinde:

- 1) datele de indentificare ale tuturor salariaților;
- 2) funcția ocupată;
- 3) tipul contractului individual de muncă.

Registrul unic de personal este păstrat la domiciliul sau sediul angajatorului, după caz, urmând să fie pus la dispoziția reprezentanților salariaților sau oricărei autorități care îl solicită, în condițiile legii.

În conformitate cu legislația muncii (*Code du travail*)³⁴, competența unui angajator de a modifica termenii și condițiile de angajare ale lucrătorilor săi este limitată. În general, este necesar ca angajatorul să obțină consimțământul angajatului dacă dorește să pună în aplicare o modificare a termenilor și condițiilor de angajare.³⁵

În această privință, trebuie făcută o distincție clară între modificarea contractului de muncă³⁶, care impune consimțământul scris prealabil al angajatului și o schimbare a condițiilor de muncă ale angajatului, care poate fi efectuată fără consimțământul angajatului în cauză.

În practică, se va considera că o modificare a contractului de muncă va avea loc dacă se referă la conținutul contractului de muncă în sine, cum ar fi remunerația, taxele, timpul de lucru etc. În schimb, o modificare a condițiilor de muncă ale angajatului, cum ar fi modificarea programului de lucru nu va fi în general văzută ca o modificare a contractului de muncă. Acest aspect face obiectul condițiilor contractuale pentru angajat.³⁷

GRECIA

Inspectoratul de muncă poate să-și asume un rol de mediere în cazul derulării relațiilor de muncă între părți. Procedura de mediere adoptată de Inspectorat este informală și nu au fost stabilite norme specifice. Angajatul poate solicita, în cazul modificării contractului de muncă, medierea Inspectoratului de muncă care trebuie să solicite angajatorului să încerce soluționarea cererii.

Competența Inspectoratului de muncă (*S.EP E*)³⁸ este reglementată prin Decretul prezidențial nr.136/99 privind planificarea organizatorică a S.EP.E (30/06/1999), Legea

³³https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=58187AA8B0E76C5DF9AA57CE5FB92E54.tplgfr39s_3?idSectionTA=LEGISCTA000006195588&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180403

³⁴<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>

³⁵<https://www.globalworkplaceinsider.com/2016/04/is-it-possible-for-employers-to-change-the-terms-of-employment-contracts-in-france/>

³⁶https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=58187AA8B0E76C5DF9AA57CE5FB92E54.tplgfr39s_3?idSectionTA=LEGISCTA000006189418&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180403

³⁷http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf

³⁸http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_115425/lang--en/index.htm

nr.2639/1998 privind stabilirea SEE (02/09/1998), Legea nr.2874/2000 privind promovarea ocupării forței de muncă și alte dispoziții și prin Legea nr.3762/2009 privind restructurarea S.E.P.E și alte reglementări ale organizațiilor YP.AKP (15/05/2009).³⁹

Din punct de vedere organizatoric, S.E.P.E este un organism central care depinde direct de ministerul ocupării forței de muncă și protecției sociale și funcționează sub supravegherea unui secretar special numit de Guvern.⁴⁰

ITALIA

În trecut, carnetul de muncă - *libretto del lavoro* – era emis de autoritățile comunale din Italia însă acesta a fost eliminat în conformitate cu *Legea nr.196/1997*⁴¹ și înlocuit de înregistrările electronice SIL (*Sistema Informativa Lavoro*)⁴².

Inspectoratul Muncii aflat în subordinea Ministerului Muncii și Politicii Sociale asigură implementarea corectă a tuturor legilor și reglementărilor privind munca și securitatea socială, precum și respectarea prevederilor emise din negocierile colective. Inspectoratul Muncii este, de asemenea, parțial responsabil pentru sănătatea ocupațională.

Domeniul de competență al inspectorilor de muncă include și controlul aplicării legislației muncii în sectorul public. Inspecția italiană a muncii este reglementată prin Decretul legislativ nr.124 din 23 aprilie 2004 privind măsurile de raționalizare a funcției de inspecție și supraveghere a securității sociale și muncii, Decretul ministerial din 20 aprilie 2006 (Codul de conduită pentru Inspectorii muncii), Decretul legislativ nr. 81 din 9 aprilie 2008 privind sănătatea și securitatea la locul de muncă și Directiva ministerială din 18 septembrie 2008 privind inspecția și supravegherea securității sociale și a forței de muncă.

Rolul principal al inspectorilor de muncă este de a controla dacă angajatorii respectă prevederile legislației muncii iar aceștia pot avea și rolul de mediator sau conciliator în relațiile/conflictele de muncă dintre lucrători și angajatori.

³⁹https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU_Final_report_on_Labour_Inspection_Services.pdf

⁴⁰ Main tasks and issues - The scope of competences of the Greek Labour Inspectorate includes all companies in the private and the public sectors. The main role of the Social Labour Inspectorate staff is to: carry out inspections regarding enforcement of the general protective labour legislation, workers' social insurance coverage and the legality of their employment; provide counselling, instructions and suggestions to workers and employers on the effective application of the existing provisions on issues of industrial relations and labour legislation; mediate between employers and employees so as to resolve disputes on labour matters.

⁴¹ Legge 24 giugno 1997, n. 196 - "Norme in materia di promozione dell'occupazione"-
<http://www.camera.it/parlam/leggi/971961.htm>

⁴² <http://europalavoro.lavoro.gov.it/EuropaLavoro/Glossario/Sil>

IRLANDA

Cadrul legal care reglementează notificarea modificărilor⁴³ aduse contractului individual de muncă este prezentat în *secțiunea 5 din Legea privind condițiile de angajare (informare)* din 1994 - **Terms of Employment (Information) Act** - cu modificările ulterioare⁴⁴.

În esență, ori de câte ori se efectuează o schimbare/modificare în parte a contractului încheiat anterior, angajatorul trebuie să notifice angajatul în scris despre natura și data schimbării cât mai curând posibil. Angajatorii trebuie să notifice angajatul, nu mai târziu de:

- o lună după intrarea în vigoare a modificării, sau
- în cazul în care modificarea se datorează faptului că angajatul trebuie să lucreze în afara statului pentru o perioadă mai mare de o lună, în timpul detașării angajatului.

De asemenea, *secțiunea 3*⁴⁵ din Legea menționată stabilește, de asemenea, forma scrisă a contractului individual de muncă (de exemplu : numele, titlul postului, adresa companiei, data începerii activității, alte mențiuni).

Dacă angajatul nu primește notificarea necesară privind o modificare a condițiilor de angajare, acesta trebuie mai întâi să sesizeze angajatorul sau departamentul de resurse umane al companiei respective. Dacă angajatul este membru al unui sindicat, poate, de asemenea, să se adreseze reprezentantului acestuia.

În cazul în care angajatorul efectuează o modificare semnificativă a contractului de muncă, de exemplu, prin reducerea salariului, angajatul trebuie să ceară angajatorului să prezinte detalii scrise despre această modificare propusă în contractul de muncă, inclusiv o dată de revizuire a acestei măsuri. Dacă angajatul acceptă în scris schimbarea, contractului trebuie subliniat faptul că acceptarea este temporară. La data revizuirii, modificarea contractului poate fi reconsiderată și se poate cere revenirea la termenii și condițiile inițiale ale contractului.

Dacă angajatul nu este de acord cu modificarea și dorește să continue să lucreze în aceleași condiții, angajatorul poate declanșa procedura concedierii. În situația în care angajatorul nu poate dovedi că există o situație reală de concediere și că au fost respectate proceduri echitabile, această concediere este considerată abuzivă.

Dacă angajatorul insistă asupra reducerii orelor de lucru sau a plății, angajatul poate considera că nu există altă posibilitate decât să părăsească locul de muncă și să solicite concedierea inechitabilă. Acest tip de concediere se numește concediere constructivă, deoarece, deși angajatul a părăsit locul de muncă, angajatorul l-a forțat să plece prin acțiunile sale. În mod alternativ, angajatul poate sesiza Comisia pentru relații la locul de muncă, pentru rezolvarea cauzei.

⁴³http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/contracts_of_employment/cha_nge_job_contract.html

⁴⁴ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1994/act/5/section/5/enacted/en/html#zza5y1994s5>

⁴⁵ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1994/act/5/section/3/enacted/en/html#zza5y1994s3>

Astfel, dacă angajatul face o plângere la *Comisia de relații la locul de muncă - Workplace Relations Commission*⁴⁶, aceasta trebuie depusă în termen de 6 luni de la data la care a avut loc contestația sau reclamația prin utilizarea unui formular online de reclamație disponibil la adresa workplacerelations.ie.

Termenul poate fi prelungit pentru încă 6 luni, dar numai în cazul în care există circumstanțe rezonabile care împiedică introducerea plângerii în termenul stabilit.

MAREA BRITANIE

Legea privind drepturile ce decurg din raporturile de muncă (*Employment Rights Act*)⁴⁷ din 1996 conține dispoziții cu privire la obligația angajatorului de informare a salariatului asupra unor elemente considerate ca fiind indispensabile pentru desfășurarea raporturilor de muncă.

Astfel, art. 1 din actul normativ menționat prevede că în situația în care un salariat începe să presteze munca pentru un angajator, acesta trebuie să-l informeze pe salariatul în cauză asupra:

- datelor de identificare ale părților;
- datei de la care urmează să înceapă activitatea;
- cuantumului remunerației la care este îndreptățit sau asupra modalității de stabilire a acesteia;
- periodicității plății remunerației;
- duratei timpului de muncă;
- duratei concediului de odihnă;
- cuantumului remunerației la care este îndreptățit în cazul în care se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- duratei perioadei de preaviz la care este îndreptățit salariatul sau pe care este obligat să-l acorde, după caz;
- durata contractului individual de muncă încheiat pe durata determinată sau atunci când salariatului nu i se oferă un loc de muncă permanent, perioada pe care angajatorul preconizează că acesta va presta munca;
- funcției pe care urmează să o ocupe sau o scurtă descriere a activităților pe care le va desfășura;
- locului de muncă sau în lipsa unui loc de muncă fix, asupra posibilității salariatului de a munci în diverse locuri, cu precizarea acestora;
- contractului colectiv de muncă aplicabil.

De asemenea, **art.182**⁴⁸ din *Legea privind drepturile ce decurg din raporturile de muncă (Employment Rights Act)* prevede drepturile angajaților în situația declarării insolvenței⁴⁹ angajatorului iar **art.188**⁵⁰ din aceeași lege menționează faptul că *angajații se pot adresa tribunalelor de muncă* pentru soluționarea cererilor acestora.

⁴⁶ <https://www.workplacerelations.ie/en>

⁴⁷ <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>

⁴⁸ <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/182>

⁴⁹ <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/183>

⁵⁰ <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/188>

SLOVACIA

Conform **art.17** din *Legea nr.125/2006 privind Inspekția muncii*⁵¹, cu modificările ulterioare: (1) **Inspectoratul Național al Muncii și inspectoratele de muncă procesează date cu caracter personal necesare activităților organelor administrației de stat în domeniul inspekției muncii în domeniul de aplicare al alin. 2, precum și numărul de identificare al asigurărilor sociale pentru persoanele fizice.**

(2) **În scopul efectuării inspekției muncii, angajatorul este obligat să furnizeze inspectoratului de muncă datele cu caracter personal ale salariaților/ modificările acestora, inclusiv numele, prenumele, titlurile academice, data nașterii, adresele de reședință permanentă sau adresele de ședere temporară, etc.**

SPANIA

Angajatorii pot face modificări la contractele de muncă / condițiile de lucru ale angajaților lor (timpul de lucru, salariul, funcțiile etc.), cu condiția să existe motive economice, tehnice, organizaționale sau de producție dovedite și să fie respectată procedura prevăzută în legislația muncii (este necesară o notificare prealabilă cu 15 zile în cazul în care lucrătorii individuali sunt afectați sau o perioadă de consultare cu reprezentanții lucrătorilor în cazul modificărilor contractelor colective).⁵² Există, de asemenea, o procedură specifică de a renunța la condițiile de muncă stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil (fie la nivel de industrie, fie la nivel de companie) pentru motive economice, tehnice, organizaționale sau legate de producție.

În acest caz, deoarece condițiile au fost stabilite prin negociere colectivă, trebuie să se respecte o perioadă de consultare. Acordul trebuie să stabilească noile condiții de lucru aplicabile societății și durata acestora, care nu poate depăși momentul în care se aplică un nou contract colectiv de muncă la nivel de companie.

Înregistrarea contractelor angajaților trebuie notificată de angajatori în scopul plății de contribuții sociale odată ce societatea a fost înregistrată la autoritățile de asigurări sociale și înainte ca lucrătorii să înceapă activitatea. *Notificările sunt în general făcute electronic, utilizând sistemul de transmitere a documentelor electronice RED.*

De asemenea, angajatorii trebuie să dețină un registru de vizite pentru fiecare loc de muncă și să le pună la dispoziția inspectorilor de muncă și de securitate socială pentru înregistrarea tuturor inspekțiilor efectuate, iar aceste registre trebuie certificate de către Inspectoratul de muncă teritorial corespunzător locului de muncă respectiv. În urma *Legii*

⁵¹<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/legislativa/pracovna-legislativa/labour-inspection-act-full-wording-january-2012.pdf>

⁵² http://www.investinspain.org/guidetobusiness/en/5/CAP_5_2015.pdf

nr.14/2013, din 27 septembrie 2013, pentru sprijinirea antreprenorilor și internalizarea bazelor de date, a fost creat *Registrul electronic al vizitelor*.

În conformitate cu legislația spaniolă privind insolvența⁵³ (*Ley 22/2003 - Concursal*) și cu Regulamentul CE nr.1346/2000, judecătorul competent să judece cauza este judecător al instanței comerciale în jurisdicția căruia este situat sediul social principal al debitorului. *Judecătorul specializat coordonează procedura de insolvență*. El deschide și închide procedura, se asigură că procedurile necesare formale sunt efectuate, supraveghează acțiunile întreprinse de către administratori și rezolvă cererile care apar în orice stadiu al procedurii.

De asemenea, rolul administratorilor este unul complex. Ei trebuie să furnizeze informații și cooperează cu judecătorul, de asemenea, în tip ce reprezintă interesele generale ale tuturor creditorilor și supraveghează administrarea și vânzarea bunurilor societății aflată în insolvență.

⁵³ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-13813-consolidado.pdf>

BIBLIOGRAFIE

Resurse Internet:

<https://www.eu2017.ee/sites/default/files/2017-09/FoW%20Eurofound%20background%20paper.pdf>

http://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/31292/1/PubSub8841_Gant.pdf

<http://sei.iuridica.truni.sk/archive/2017/03/SEI-2017-03-Studies-Hlobikova-Daniela.pdf>

<https://www.avocatura.com/stire/15801/avocatul-maricel-soare-procedura-transmiterii-in-revisal-este-una-oarba-.html>

<http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201106/20110622ATT22311/20110622ATT22311EN.pdf>

<https://www.dlapiper.com/en/romania/insights/publications/2013/03/labor-and-employment-law-chapter-11-considerations/>

https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU_Final_report_on_Labour_Inspection_Services.pdf

https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/987817/DocReGES-SolutieTehnica_v2.6.pdf/e40db0ad-fc33-46da-9b66-d3aaa5c8cb0b

<http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201106/20110622ATT22311/20110622ATT22311EN.pdf>

<http://www.industrial-europe.eu/committees/cp/doco/Labour%20courts%20in%20the%20EU.pdf>

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_205856.pdf

<http://www.itmiasi.ro/informatii/extrasR.pdf>

<https://www.inspectiamuncii.ro/reges>

<https://osha.europa.eu/ro/safety-and-health-legislation/national-legislation-safety-and-health-work>

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/systems-for-resolving-labour-conflicts-out-of-court-are-consolidated>

<https://www.nibusinessinfo.co.uk/content/failure-agree-employment-contract-changes>

<http://www.arendt.com/publications/documents/newsflash/2017.09%20-%20luxembourg%20-%20employment%20law%20->

[%20posting%20of%20workers%20and%20implications%20for%20posting%20companies.pdf](#)

<https://www.dlapiperintelligence.com/goingglobal/employment/index.html?t=06-employment-contracts>

www.oikeus.fi/tyotuomiostuin/2022.htm - Labour Court Act 1974

<https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/35971/act%20nlis.pdf>

https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU_Final_report_on_Labour_Inspection_Services.pdf

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/34754/64898/E91LTU02.htm#a20>

<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>

<https://www.vdi.lt/PdfUploads/EngReportSLI2015.pdf>