

SERIA ACQUIS COMUNITAR
nr. 6

POLITICĂ SOCIALĂ

acte de bază

INSTITUTUL EUROPEAN DIN ROMÂNIA
Diracția Coordonare Traduceri
noiembrie 2003

Coordonator lucrare: Simona Erna Șveica

Volumul *Politică socială. Acte de bază* este editat de Institutul European din România.

The volume *Social Policy. Basic Acts* is published by the European Institute of Romania.

INSTITUTUL EUROPEAN DIN ROMÂNIA
Bd. Regina Elisabeta 7-9, RO-030016, București
Tel: (021) 3142696, 3142697, fax: (021) 3142666
E-mail: ier@ier.ro
<http://www.ier.ro>

© 2003 Institutul European din România

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
Politică socială: acte de bază. – București: Institutul
European din România, 2003
ISBN 973-86224-6-8

36(4)

CUVÂNT ÎNAINTE

Institutul European din România își propune să lanseze o colecție de acte de bază din sectoare-cheie ale acquis-ului comunitar, traduse în limba română. În acest volum prezentăm câteva acte de bază din sectorul politică socială, care sunt esențiale pentru înțelegerea sectorului respectiv.

Scopul selecției este de a pune aceste instrumente de lucru la dispoziția tuturor celor interesați (funcționari publici, profesori, studenți, cercetători, oameni de afaceri etc.).

Traducerea a fost revizuită lingvistic și juridic de către experții Direcției Coordonare Traduceri din cadrul Institutului European din România. Deși terminologia a fost verificată atent, poate suferi modificări, cu atât mai mult cu cât un număr din ce în ce mai mare de acte comunitare se traduc integral în limba română. Prin urmare, prezenta ediție trebuie considerată provizorie. Terminologia românească va fi definitivă numai atunci când actele legislative relevante vor fi adoptate oficial, la momentul aderării României la Uniunea Europeană.

Gabriela Vărzaru

Director

Direcția Coordonare Traduceri
Institutul European din România

CUPRINS

DIRECTIVA CONSILIULUI din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului remunerării egale a lucrătorilor de sex masculin și de sex feminin (75/117/CEE).....	1
DIRECTIVA CONSILIULUI din 9 februarie 1976 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, formare și promovare profesională și condițiile de muncă (76/207/CEE).....	4
DIRECTIVA CONSILIULUI 80/987/CEE din 20 octombrie 1980 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția salariaților în cazul insolvenței angajatorului	8
DIRECTIVA CONSILIULUI din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (89/391/CEE)	15
DIRECTIVA CONSILIULUI din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă (prima directivă individuală în sensul art. 16 alin. (1) din Directiva 89/391/CEE) (89/654/CEE).....	29
DIRECTIVA CONSILIULUI 89/655/CEE din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de lucru la locul de muncă (a doua directivă individuală în sensul art. 16 alin. (1) din Directiva 89/391/CEE) 46	
DIRECTIVA CONSILIULUI din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă (a treia directivă individuală în sensul art. 16 alin. (1) din Directiva 89/391/CEE) (89/656/CEE)	54
DIRECTIVA CONSILIULUI din 21 decembrie 1989 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la echipamentul individual de protecție (89/686/CEE)	70
DIRECTIVA CONSILIULUI 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa salariații asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă.....	97
DIRECTIVA CONSILIULUI 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează (a zecea directivă individuală în sensul art. 16 alin. (1) din Directiva 89/391/CEE)	103

DIRECTIVA CONSILIULUI 93/104/CE din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.....	114
DIRECTIVA CONSILIULUI 94/45/CE din 22 septembrie 1994 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară	125
DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN SI A CONSILIULUI 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii.....	140
DIRECTIVA CONSILIULUI 97/80/CE din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex	149
DIRECTIVA CONSILIULUI 97/81/CE din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca cu timp parțial, încheiat de UCIPE, CEIP și CES	154
DIRECTIVA CONSILIULUI 98/59/CE din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective	163
DIRECTIVA CONSILIULUI 1999/70/CE din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat de CES, UCIPE și CEIP	170

DIRECTIVA CONSILIULUI

din 10 februarie 1975

privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului remunerării egale a lucrătorilor de sex masculin și de sex feminin

(75/117/CEE)

CONSILIUL COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene, în special art. 100,

având în vedere propunerea Comisiei,

având în vedere avizul Parlamentului European¹,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social²,

întrucât aplicarea principiului remunerării egale a lucrătorilor de sex masculin și de sex feminin, prevăzut în art. 119 din Tratat, este parte integrantă a stabilirii și funcționării pieței comune;

întrucât este, în principal, obligația statelor membre să asigure aplicarea acestui principiu prin dispoziții legale, de reglementare și administrative;

întrucât Rezoluția Consiliului din 21 ianuarie 1974 privind un program de acțiune socială³, al cărui scop este să permită armonizarea condițiilor de viață și de muncă pe calea progresului, precum și dezvoltarea economică și socială echilibrată a Comunității, recunoaște caracterul prioritar al acțiunilor care trebuie întreprinse în favoarea femeilor cu privire la accesul la încadrare în muncă, formare și promovare profesională și la condițiile de muncă, inclusiv remunerarea;

întrucât este de dorit să se consolideze dispozițiile legale de bază prin norme destinate să faciliteze aplicarea practică a principiului egalității astfel încât toți lucrătorii din Comunitate să poată fi protejați în acest sens;

întrucât continuă să existe diferențe între statele membre, în ciuda eforturilor întreprinse pentru aplicarea Rezoluției conferinței statelor membre din 30 decembrie 1961 privind remunerarea egală a bărbaților și femeilor și întrucât, în consecință, trebuie armonizate dispozițiile naționale cu privire la aplicarea principiului remunerării egale;

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Articolul 1

Principiul remunerării egale a lucrătorilor de sex masculin și de sex feminin, prevăzut în art. 119 din Tratat, denumit în continuare „principiul remunerării egale” implică, pentru aceeași

¹ JO C 55, 13.05.1974, p. 43.

² JO C 88, 26.07.1974, p. 7.

³ JO C 13, 12.02.1974, p. 1.

muncă sau pentru o muncă căreia îi este atribuită o valoare egală, eliminarea oricărei discriminări pe motive de sex, cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

În special atunci când se folosește un sistem de clasificare a ocupațiilor pentru stabilirea remunerației, acest sistem trebuie să se bazeze pe criterii comune lucrătorilor de sex masculin și de sex feminin și să fie stabilit astfel încât să excludă orice discriminare pe motive de sex.

Articolul 2

Statele membre introduc în ordinile lor juridice naționale măsurile necesare pentru a permite oricărui lucrător care se consideră nedreptățit prin neaplicarea principiului remunerării egale să își urmărească drepturile pe cale judecătorească, după ce au recurs, eventual, la alte autorități competente.

Articolul 3

Statele membre elimină discriminările între bărbați și femei care rezultă din dispoziții legale, de reglementare sau administrative contrare principiului remunerării egale.

Articolul 4

Statele membre iau măsurile necesare pentru ca dispozițiile cuprinse în convenții colective, baremuri sau acorduri salariale sau contracte individuale de muncă care sunt contrare principiului remunerării egale să fie sau să poată fi declarate nule sau să poată fi modificate.

Articolul 5

Statele membre iau măsurile necesare pentru a proteja salariații împotriva concedierii, ca reacție a angajatorului la o plângere formulată la nivel de întreprindere sau la orice acțiune în justiție, al căror scop este să impună respectarea principiului remunerării egale.

Articolul 6

În conformitate cu condițiile și ordinile lor juridice naționale, statele membre iau măsurile necesare pentru a garanta aplicarea principiului remunerării egale. Statele membre se asigură de existența unor mijloace eficiente care să permită respectarea acestui principiu.

Articolul 7

Statele membre veghează ca măsurile adoptate în aplicarea prezentei directive, precum și dispozițiile în materie deja în vigoare, să fie aduse la cunoștința lucrătorilor prin toate mijloacele corespunzătoare, de exemplu prin informare la locul de muncă.

Articolul 8

1. Statele membre pun în aplicare dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive în termen de un an de la publicarea acesteia și informează imediat Comisia cu privire la aceasta.

2. Statele membre comunică Comisiei textul dispozițiilor legale, de reglementare și administrative pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Articolul 9

În termen de doi ani de la expirarea perioadei de un an prevăzute în art. 8, statele membre transmit Comisiei toate datele necesare pentru ca aceasta să poată redacta un raport cu privire la aplicarea prezentei directive, pe care să îl prezinte Consiliului.

Articolul 10

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 10 februarie 1975.

Pentru Consiliu
Președintele
G. FITZGERALD

DIRECTIVA CONSILIULUI

din 9 februarie 1976

privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, formare și promovare profesională și condițiile de muncă

(76/207/CEE)

CONSILIUL COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene, în special art. 235,

având în vedere propunerea Comisiei,

având în vedere avizul Parlamentului European¹,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social²,

întrucât, în Rezoluția sa din 21 ianuarie 1974 privind un program de acțiune socială³, Consiliul a inclus printre priorități acțiuni în scopul asigurării egalității între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, formare și promovare profesională și condițiile de muncă, inclusiv remunerarea;

întrucât, în ceea ce privește remunerarea, Consiliul a adoptat, la 10 februarie 1975, Directiva 75/117/CEE privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului remunerării egale a lucrătorilor de sex masculin și de sex feminin⁴;

întrucât o acțiune a Comunității pare, de asemenea, necesară în vederea realizării principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, formare și promovare profesională și alte condiții de muncă; întrucât egalitatea de tratament între lucrătorii de sex masculin și de sex feminin constituie unul din obiectivele Comunității, în măsura în care trebuie promovată, între altele, armonizarea condițiilor de viață și de muncă pe calea progresului; întrucât Tratatul nu conferă competențele specifice necesare în acest scop;

întrucât definirea și aplicarea progresivă a principiului egalității de tratament în domeniul securității sociale trebuie asigurate prin intermediul unor instrumente ulterioare,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Articolul 1

1. Scopul prezentei directive îl reprezintă aplicarea în statele membre a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, inclusiv la promovare, și la formare profesională, precum și în ceea ce privește condițiile de

¹ JO C 111, 20.05.1975, p. 14.

² JO C 286, 15.12.1975, p. 8.

³ JO C 13, 12.02.1974, p. 1.

⁴ JO L 45, 19.02.1975, p. 19.

muncă și, în condițiile prevăzute în alin. (2), securitatea socială. Acest principiu este denumit în continuare „principiul egalității de tratament”.

2. În vederea asigurării aplicării progresive a principiului egalității de tratament în domeniul securității sociale, Consiliul, hotărând la propunerea Comisiei, va adopta dispoziții care vor preciza conținutul, domeniul de aplicare și normele de aplicare a acestuia.

Articolul 2

1. În sensul următoarelor dispoziții, principiul egalității de tratament presupune că nu va exista, în mod direct sau indirect, nici un fel de discriminare pe motive de sex, cu privire în special la starea civilă sau familială.

2. Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a exclude din domeniul său de aplicare acele activități profesionale și, după caz, formarea care conduce la acestea, pentru care, date fiind natura sau condițiile exercitării lor, sexul constituie o condiție determinantă.

3. Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor referitoare la protecția femeilor, în special în ceea ce privește graviditatea și maternitatea.

4. Prezenta directivă nu aduce atingere măsurilor de promovare a șanselor egale între bărbați și femei, în special prin înlăturarea inegalităților existente care afectează șansele femeilor în domeniile menționate în art. 1 alin. (1).

Articolul 3

1. Aplicarea principiului egalității de tratament presupune că nu va exista nici un fel de discriminare pe motive de sex în privința condițiilor, inclusiv a criteriilor de selecție, pentru accesul la toate locurile sau posturile de muncă, indiferent de sectorul sau ramura de activitate, și la toate nivelurile ierarhiei profesionale.

2. În acest scop, statele membre adoptă măsurile necesare pentru a asigura că:

(a) se elimină orice dispoziții legale, de reglementare și administrative contrare principiului egalității de tratament;

(b) sunt sau pot fi declarate nule sau pot fi modificate dispozițiile contrare principiului egalității de tratament care sunt incluse în convenții colective, contracte individuale de muncă, regulamente interne ale întreprinderilor sau în statutele care reglementează profesiile independente;

(c) se revizuiesc acele dispoziții legale, de reglementare și administrative contrare principiului egalității de tratament, atunci când preocuparea pentru protecție care le-a inspirat inițial nu mai este întemeiată; în cazul în care dispoziții similare sunt incluse în convenții colective, partenerilor sociali li se solicită să întreprindă revizuirea dorită.

Articolul 4

Aplicarea principiului egalității de tratament în privința accesului la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare profesională, formare profesională, perfecționare profesională și recalificare presupune că statele membre adoptă toate măsurile necesare pentru a asigura că:

(a) se elimină orice dispoziții legale, de reglementare și administrative contrare principiului egalității de tratament;

(b) sunt sau pot fi declarate nule sau pot fi modificate orice dispoziții contrare principiului egalității de tratament care sunt incluse în convenții colective, contracte individuale de muncă, regulamente interne ale întreprinderilor sau în statutele care reglementează profesiile independente;

(c) fără a aduce atingere autonomiei recunoscute în unele state membre anumitor instituții private de formare, orientarea profesională, formarea profesională, perfecționarea profesională și recalificarea sunt accesibile pe baza acelorași criterii și la aceleași niveluri, fără discriminare pe motive de sex.

Articolul 5

1. Aplicarea principiului egalității de tratament în privința condițiilor de muncă, inclusiv a condițiilor care reglementează concedierea, presupune că bărbaților și femeilor li se garantează aceleași condiții, fără discriminare pe motive de sex.

2. În acest scop, statele membre adoptă măsurile necesare pentru a asigura că:

(a) se elimină orice dispoziții legale, de reglementare și administrative contrare principiului egalității de tratament;

(b) sunt sau pot fi declarate nule sau pot fi modificate orice dispoziții contrare principiului egalității de tratament care sunt incluse în convenții colective, contracte individuale de muncă, regulamente interne ale întreprinderilor sau în statutele care reglementează profesiile independente;

(c) se revizuiesc acele dispoziții legale, de reglementare și administrative contrare principiului egalității de tratament, atunci când preocuparea pentru protecție care le-a inspirat inițial nu mai este întemeiată; în cazul în care dispoziții similare sunt incluse în convenții colective, partenerilor sociali li se solicită să întreprindă revizuirea dorită.

Articolul 6

Statele membre introduc în ordinile lor juridice naționale măsurile necesare pentru a permite tuturor persoanelor care se consideră nedreptățite prin neaplicarea principiului egalității de tratament în sensul art. 3, 4 și 5 să își urmărească drepturile pe cale judecătorească, după ce au recurs, eventual, la alte autorități competente.

Articolul 7

Statele membre iau măsurile necesare pentru a proteja salariații împotriva concedierii, ca reacție a angajatorului la o plângere formulată la nivel de întreprindere sau la orice acțiune în justiție, al căror scop este să impună respectarea principiului egalității de tratament.

Articolul 8

Statele membre veghează ca măsurile adoptate în aplicarea prezentei directive, precum și dispozițiile în materie deja în vigoare, să fie aduse la cunoștința lucrătorilor prin toate mijloacele corespunzătoare, de exemplu prin informare la locul de muncă.

Articolul 9

1. Statele membre pun în aplicare dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive în termen de 30 de luni de la notificarea acesteia și informează imediat Comisia cu privire la aceasta.

Totuși, în ceea ce privește prima parte a art. 3 alin. (2) lit. (c) și prima parte a art. 5 alin. (2) lit. (c), statele membre vor proceda la o primă examinare și, dacă este necesar, o primă revizuire a dispozițiilor legale, de reglementare și administrative menționate, în termen de patru ani de la notificarea prezentei directive.

2. Statele membre procedează periodic la o evaluare a activităților profesionale menționate în art. 2 alin. (2) pentru a decide, ținând seama de evoluțiile sociale, dacă există o justificare pentru menținerea exceptărilor respective. Statele membre comunică Comisiei rezultatele acestei evaluări.

3. De asemenea, statele membre comunică Comisiei textul dispozițiilor legale, de reglementare și administrative pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Articolul 10

În termen de doi ani de la expirarea perioadei de 30 de luni prevăzute în art. 9 alin. (1) primul paragraf, statele membre transmit Comisiei toate informațiile necesare pentru ca aceasta să poată redacta un raport cu privire la aplicarea prezentei directive, pe care să îl prezinte Consiliului.

Articolul 11

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 9 februarie 1976.

Pentru Consiliu
Președintele
G. THORN

DIRECTIVA CONSILIULUI 80/987/CEE

din 20 octombrie 1980

privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția salariaților în cazul insolvenței angajatorului

CONSILIUL COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene, în special art. 100,

având în vedere propunerea Comisiei¹,

având în vedere avizul Parlamentului European²,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social³,

întrucât este necesară asigurarea protecției salariaților în cazul insolvenței angajatorului, în special pentru a garanta plata creanțelor salariale, ținând seama de necesitatea unei dezvoltări economice și sociale echilibrate în cadrul Comunității;

întrucât se mențin diferențe între statele membre în ceea ce privește gradul de protecție a salariaților în cazul insolvenței angajatorului; întrucât ar trebui făcute eforturi în vederea reducerii acestor diferențe, care pot avea efecte directe asupra funcționării pieței comune;

întrucât ar trebui, prin urmare, să se promoveze apropierea legislațiilor în materie pe calea progresului, în sensul art. 117 din Tratat;

întrucât piața muncii din Groenlanda este fundamental diferită de cea din celelalte regiuni ale Comunității, datorită poziției sale geografice și a structurilor actuale ale locurilor de muncă din această regiune;

întrucât, în măsura în care Republica Elenă va deveni membru al Comunității Economice Europene la 1 ianuarie 1981, în conformitate cu Actul privind condițiile de aderare a Republicii Elene și cu adaptările tratatelor, este indicat ca anexa prezentei directive să prevadă la titlul „Grecia” acele categorii de salariați ale căror creanțe salariale pot fi excluse în conformitate cu art. 1 alin. (2) din directivă,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

¹ JO C 135, 09.06.1978, p. 2.

² JO C 39, 12.02.1979, p. 26.

³ JO C 105, 26.04.1979, p. 15.

SECȚIUNEA I

Domeniul de aplicare și definiții

Articolul 1

1. Prezenta directivă se aplică creanțelor salariale care iau naștere din contracte de muncă sau raporturi de muncă, creanțe salariale existente față de angajatori care sunt în stare de insolabilitate în sensul art. 2 alin. (1).

2. Cu titlu excepțional, statele membre pot exclude din domeniul de aplicare a prezentei directive creanțele salariale ale anumitor categorii de salariați, în temeiul caracterului special al contractului de muncă sau al raportului de muncă sau datorită existenței altor forme de garantare care asigură salariaților o protecție echivalentă celei care rezultă din prezenta directivă.

Categoriile de salariați prevăzute în primul paragraf sunt enumerate în anexă.

3. Prezenta directivă nu se aplică Groenlandei. Această excepție va fi reconsiderată în cazul unei evoluții în structurile locurilor de muncă din această regiune.

Articolul 2

1. În sensul prezentei directive, un angajator este considerat în stare de insolabilitate:

(a) în cazul în care a fost formulată o cerere privind deschiderea unei proceduri, prevăzută de dispozițiile legale, de reglementare și administrative ale statului membru respectiv, care poartă asupra patrimoniului angajatorului și care are ca scop plata colectivă a creditorilor și permite luarea în considerare a creanțelor salariale menționate în art. 1 alin. (1)

și

(b) în cazul în care autoritatea care este competentă în temeiul dispozițiilor legale, de reglementare și administrative menționate:

- a decis să deschidă procedura sau

- a constatat că întreprinderea sau unitatea angajatorului a fost definitiv închisă și că activele disponibile sunt insuficiente pentru a justifica deschiderea procedurii.

2. Prezenta directivă nu aduce atingere legislației naționale cu privire la definirea termenilor „salariați”, „angajator”, „remunerație”, „drept dobândit”, „drept în curs de a fi dobândit”.

SECȚIUNEA II

Dispoziții privind instituțiile de garantare

Articolul 3

1. Statele membre iau măsurile necesare în vederea asigurării de către instituțiile de garantare, conform art. 4, a plății creanțelor salariale care iau naștere din contracte de muncă sau raporturi de muncă și care privesc salarizarea pe o perioadă anterioară unei date determinate.
2. La alegerea statelor membre, data prevăzută în alin. (1) este:
 - fie cea la care a survenit insolvabilitatea angajatorului;
 - fie cea a preavizului de concediere a salariatului în cauză ca urmare a insolvabilității angajatorului;
 - fie cea la care a survenit insolvabilitatea angajatorului sau cea la care contractul sau raportul de muncă cu salariatul în cauză a încetat ca urmare a insolvabilității angajatorului.

Articolul 4

1. Statele membre au posibilitatea de a limita obligația de plată prevăzută în art. 3 pentru instituțiile de garantare.
2. Când statele membre își exercită dreptul prevăzut în alin. (1), acestea trebuie să asigure:
 - în cazul menționat în art. 3 alin. (2) prima liniuță, plata creanțelor salariale aferente ultimelor trei luni ale contractului sau raportului de muncă care se situează în cadrul unei perioade de șase luni anterioare datei la care a survenit insolvabilitatea angajatorului;
 - în cazul menționat în art. 3 alin. (2) a doua liniuță, plata creanțelor salariale aferente ultimelor trei luni ale contractului sau raportului de muncă care preced data preavizului de concediere a salariatului ca urmare a insolvabilității angajatorului;
 - în cazul menționat în art. 3 alin. (2) a treia liniuță, plata creanțelor salariale aferente ultimelor 18 luni ale contractului sau raportului de muncă care preced data la care a survenit insolvabilitatea angajatorului sau data la care contractul sau raportul de muncă cu salariatul a încetat ca urmare a insolvabilității angajatorului. În acest caz, statele membre pot limita obligația de plată la remunerația aferentă unei perioade de opt săptămâni sau mai multor perioade mai scurte care totalizează opt săptămâni.
3. Cu toate acestea, pentru a evita plata unor sume care ar depăși finalitatea socială a prezentei directive, statele membre pot stabili un plafon de garantare a plății creanțelor salariale.

Când statele membre recurg la această posibilitate, acestea comunică Comisiei metodele utilizate pentru stabilirea plafonului.

Articolul 5

Statele membre stabilesc modalitățile de organizare, finanțare și funcționare a instituțiilor de garantare, cu respectarea în special a următoarelor principii:

- (a) patrimoniul instituțiilor trebuie să fie independent de capitalul de exploatare al angajatorilor și trebuie să fie constituit în așa fel încât asupra acestuia să nu poată fi pus sechestru în cursul unei proceduri în caz de insolvență;
- (b) angajatorii trebuie să contribuie la finanțare, în măsura în care aceasta nu este acoperită integral de către autoritățile publice;
- (c) obligația de plată a instituțiilor există independent de îndeplinirea obligațiilor de a contribui la finanțare.

SECȚIUNEA III

Dispoziții privind securitatea socială

Articolul 6

Statele membre pot să prevadă că art. 3, 4 și 5 nu se aplică contribuțiilor datorate în temeiul sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale sau al sistemelor suplimentare la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi existente în afara sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale.

Articolul 7

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că neplata contribuțiilor obligatorii datorate de către angajator instituțiilor de asigurări din sistemele naționale obligatorii de asigurări sociale, înainte de a surveni insolvențarea sa, nu afectează în mod nefavorabil dreptul salariaților la pensie din partea acestor instituții de asigurări, în măsura în care contribuțiile salariaților au fost reținute la sursă din remunerația plătită.

Articolul 8

Statele membre se asigură că sunt luate măsurile necesare în vederea protejării intereselor salariaților și ale persoanelor care au părăsit deja întreprinderea sau unitatea angajatorului la data la care a survenit insolvențarea acestuia, cu privire la drepturile, dobândite sau pe cale de a fi dobândite, la pensie pentru limită de vârstă, inclusiv pensiile de urmaș, în cadrul sistemelor suplimentare de asigurări sociale la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi existente în afara sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale.

SECȚIUNEA IV

Dispoziții generale și finale

Articolul 9

Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității statelor membre de a aplica sau de a introduce dispoziții legale, de reglementare sau administrative mai favorabile salariaților.

Articolul 10

Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității statelor membre de:

- (a) a lua măsurile necesare în vederea evitării abuzurilor;
- (b) a refuza sau a diminua obligația de plată menționată în art. 3 sau obligația de garantare menționată în art. 7, dacă executarea obligației nu se justifică datorită existenței unor legături speciale între salariat și angajator și a unor interese comune concretizate într-o înțelegere secretă între aceștia.

Articolul 11

1. Statele membre pun în aplicare dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive în termen de 36 de luni de la data notificării sale și informează imediat Comisia cu privire la aceasta.

2. Statele membre comunică Comisiei textul dispozițiilor legale, de reglementare și administrative pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Articolul 12

În termen de 18 luni de la expirarea perioadei de 36 de luni prevăzută în art. 11, statele membre transmit Comisiei toate informațiile relevante pentru ca aceasta să poată redacta un raport cu privire la aplicarea prezentei directive, pe care să îl prezinte Consiliului.

Articolul 13

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Luxemburg, 20 octombrie 1980.

Pentru Consiliu
Președintele
J. SANTER

ANEXĂ

Categoriile de salariați ale căror creanțe salariale pot fi excluse din domeniul de aplicare a prezentei directive, în conformitate cu art. 1 alin. (2)

I. Salariați având un contract de muncă sau un raport de muncă cu caracter special:

A. GRECIA

Căpitanul și membrii echipajului unui vas de pescuit, dacă și în măsura în care sunt remunerați sub formă de participare la profit sau la veniturile brute ale vasului.

B. IRLANDA

1. Lucrătorii la domiciliu (adică persoanele care lucrează la domiciliu în sistemul plății la bucată), dacă nu au un contract de muncă încheiat în formă scrisă.
2. Rudele apropiate ale angajatorului care nu au contract de muncă încheiat în formă scrisă și a căror activitate este legată de o locuință particulară sau de o întreprindere agricolă în care locuiesc angajatorul și rudele sale.
3. Persoanele care lucrează în mod normal mai puțin de 18 ore pe săptămână pentru unul sau mai mulți angajatori și care nu obțin principalele mijloace de subsistență din această activitate.
4. Persoanele angajate în activități de pescuit sezoniere, ocazionale sau cu timp parțial.
5. Soțul/soția angajatorului.

C. OLANDA

Personalul de serviciu încadrat în muncă de către o persoană fizică și care lucrează mai puțin de trei zile pe săptămână pentru respectiva persoană fizică.

D. REGATUL UNIT

1. Căpitanul și membrii echipajului unui vas de pescuit care sunt remunerați prin participare la profiturile sau veniturile brute ale vasului.
2. Soțul/soția angajatorului.

II. Salariații care beneficiază de alte forme de garantare:

A. GRECIA

Echipajele vaselor maritime.

B. IRLANDA

1. Salariații cu drept de pensionare și care sunt încadrați cu contract de muncă pe durată nedeterminată de către o autoritate locală, o altă autoritate publică sau o întreprindere de transport public.
2. Profesorii cu drept de pensionare încadrați în următoarele instituții: National Schools, Secondary Schools, Comprehensive Schools, Teachers Training Colleges.
3. Salariații cu drept de pensionare și care sunt încadrați cu contract de muncă pe durată nedeterminată la unul dintre spitalele private finanțate de către Ministerul de Finanțe.

C. ITALIA

1. Salariații care beneficiază de prestații prevăzute de legislația în domeniu, care garantează plata salariilor în cazul în care întreprinderea este afectată de o criză economică.

2. Echipajele vaselor maritime.

D. REGATUL UNIT

1. Lucrătorii portuari înregistrați, alții decât cei angajați integral sau în principal în activități care nu sunt activități portuare.

2. Echipajele vaselor maritime.

DIRECTIVA CONSILIULUI

din 12 iunie 1989

privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă

(89/391/CEE)

CONSILIUL COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene, în special art. 118a,

având în vedere propunerea Comisiei¹, prezentată după consultarea Comitetului consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă,

în cooperare cu Parlamentul European²,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social³,

întrucât art. 118a din Tratat prevede obligativitatea Consiliului de a adopta, prin intermediul directivelor, cerințe minime pentru a promova îmbunătățirea, în special, a mediului de muncă, în vederea garantării unui nivel mai bun de protecție a sănătății și securității lucrătorilor;

întrucât prezenta directivă nu justifică o eventuală scădere a nivelurilor de protecție deja atinse în fiecare stat membru, acestea angajându-se, în temeiul Tratatului, să promoveze îmbunătățirea condițiilor existente în acest domeniu și având ca obiectiv armonizarea acestor condiții pe calea progresului;

întrucât s-a demonstrat că lucrătorii, pe toată durata vieții lor profesionale, pot fi expuși efectelor unor factori de mediu periculoși la locul de muncă;

întrucât, în conformitate cu art. 118a din Tratat, aceste directive trebuie să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice care ar împiedica crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii;

întrucât Comunicarea Comisiei privind programul său în domeniul securității, igienei și sănătății la locul de muncă⁴ prevede adoptarea de directive menite să garanteze sănătatea și securitatea lucrătorilor;

întrucât Consiliul, în Rezoluția sa din 21 decembrie 1987 privind securitatea, igiena și sănătatea la locul de muncă⁵, a luat act de intenția Comisiei de a prezenta Consiliului, în termenul cel mai scurt, o directivă privind organizarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă;

¹ JO C 141, 30.05.1988, p. 1.

² JO C 326, 19.12.1988, p. 102 și JO C 158, 26.06.1989.

³ JO C 175, 04.07.1988, p. 22.

⁴ JO C 28, 03.12.1988, p. 3.

⁵ JO C 28, 03.02.1988, p. 1.

întrucât, în februarie 1988, Parlamentul European a adoptat patru rezoluții în urma dezbaterilor privind piața internă și protecția lucrătorilor; întrucât aceste rezoluții invitau în special Comisia să elaboreze o directivă-cadru care să servească drept bază pentru alte directive specifice care să acopere toate riscurile legate de securitatea și sănătatea la locul de muncă;

întrucât statele membre au responsabilitatea de a încuraja îmbunătățirea securității și sănătății lucrătorilor pe teritoriul lor; întrucât adoptarea de măsuri pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor la locul de muncă contribuie, în anumite cazuri, la menținerea sănătății și, eventual, a securității persoanelor care locuiesc cu aceștia;

întrucât sistemele legislative ale statelor membre în domeniul securității și sănătății la locul de muncă diferă mult și trebuie îmbunătățite; întrucât prevederile naționale în acest domeniu, care includ adesea specificații tehnice și/sau standarde voluntare, pot conduce la apariția de nivele diferite de protecție a securității și sănătății și permit apariția concurenței, în detrimentul securității și sănătății;

întrucât este încă mare numărul accidentelor la locul de muncă sau al bolilor profesionale; întrucât trebuie adoptate sau îmbunătățite fără întârziere măsuri de prevenire, pentru a proteja securitatea și sănătatea lucrătorilor și a asigura un nivel mai mare de protecție;

întrucât, pentru a se asigura un mai mare nivel de protecție, lucrătorii și/sau reprezentanții lor trebuie informați cu privire la riscurile privind securitatea și sănătatea și la măsurile necesare pentru reducerea sau eliminarea acestor riscuri; întrucât ei trebuie să contribuie la luarea măsurilor de protecție necesare, prin intermediul unei participări echilibrate în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale;

întrucât informarea, dialogul și participarea echilibrată în domeniul securității și sănătății la locul de muncă trebuie dezvoltate între angajatori și lucrători și/sau reprezentanții lor, cu ajutorul unor proceduri și instrumente adecvate, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale;

întrucât îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă este un obiectiv care nu trebuie subordonat unor considerații pur economice;

întrucât angajatorii sunt obligați să se informeze continuu asupra ultimelor progrese tehnologice și științifice privind proiectarea locului de muncă, ținând cont de riscurile inerente din întreprinderile lor, și să-i informeze, în consecință, pe reprezentanții lucrătorilor care își exercită drepturile de participare, în conformitate cu prezenta directivă, pentru a putea asigura un nivel mai bun de protecție a securității și sănătății lucrătorilor;

întrucât dispozițiile prezentei directive se aplică, fără a aduce atingere unor dispoziții mai restrictive, prezente sau viitoare, ale Comunității, tuturor riscurilor, în special celor care rezultă din utilizarea la locul de muncă a agenților chimici, fizici și biologici reglementați de Directiva 80/1107/CEE¹, modificată de Directiva 88/642/CEE²;

întrucât, conform Deciziei 74/325/CEE³, Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă este consultat de Comisie în vederea elaborării de programe în acest domeniu;

¹ JO L 327, 03.12.1980, p. 8.

² JO L 356, 24.12.1988, p. 74.

³ JO L 185, 09.07.1974, p. 15.

întrucât trebuie înființat un comitet format din membri numiți de statele membre pentru a asista Comisia în efectuarea adaptărilor tehnice la directivele speciale menționate în prezenta directivă,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

SECȚIUNEA I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiectul

1. Obiectul prezentei directive este adoptarea de măsuri privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.
2. În acest scop, directiva conține principii generale privind prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securității, eliminarea factorilor de risc și de accident, informarea, consultarea, participarea echilibrată în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale și formarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora, precum și liniile directoare generale privind aplicarea principiilor menționate.
3. Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor naționale și comunitare, în vigoare sau viitoare, care sunt mai favorabile protejării securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

Articolul 2

Domeniul de aplicare

1. Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, atât publice, cât și private, (industrie, agricultură, comerț, administrație, servicii, educație, cultură, recreere etc.).
2. Prezenta directivă nu este aplicabilă atunci când caracteristici inerente anumitor activități specifice din domeniul administrației publice, cum ar fi forțele armate sau poliția, sau anumitor activități specifice din domeniul serviciilor de protecție civilă sunt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile acesteia.

În acest caz, trebuie asigurate securitatea și sănătatea lucrătorilor, ținându-se cont, pe cât posibil, de obiectivele prezentei directive.

Articolul 3

Definiții

În sensul prezentei directive, termenii de mai jos se definesc după cum urmează:

- (a) lucrător: orice persoană încadrată în muncă de către un angajator, inclusiv stagiarii și ucenicii, cu excepția personalului de serviciu;

- (b) angajator: orice persoană fizică sau juridică care este titularul unui raport de muncă cu lucrătorul și care are răspundere în ceea ce privește întreprinderea și/sau unitatea respectivă;
- (c) reprezentantul lucrătorilor cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor: orice persoană aleasă, selectată sau desemnată, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, pentru a-i reprezenta pe lucrători în probleme legate de protecția securității și sănătății lor la locul de muncă;
- (d) prevenire: ansamblul dispozițiilor sau măsurilor adoptate sau planificate în toate etapele de lucru din întreprindere, pentru a preveni sau a reduce riscurile profesionale.

Articolul 4

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că angajatorii, lucrătorii și reprezentanții lucrătorilor fac obiectul dispozițiilor legale necesare aplicării prezentei directive.
2. În special, statele membre asigură supravegherea și controlul necesar.

SECȚIUNEA II

OBLIGAȚIILE ANGAJATORILOR

Articolul 5

Dispoziții generale

1. Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor sub toate aspectele referitoare la activitatea desfășurată.
2. Dacă, în aplicarea art. 7 alin. (3), angajatorul recurge la servicii sau persoane specializate din exteriorul întreprinderii și/sau unității respective, acesta nu este exonerat de răspunderile care îi revin în acest domeniu.
3. Obligațiile lucrătorilor în domeniul securității și sănătății la locul de muncă nu aduc atingere principiului răspunderii angajatorului.
4. Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității statelor membre de a prevedea excluderea sau diminuarea răspunderii angajatorilor pentru faptele determinate de împrejurări independente de voința acestora, neobișnuite și imprevizibile sau determinate de evenimente excepționale, ale căror consecințe nu ar fi putut fi evitate, în ciuda atenției acordate.

Statele membre nu sunt obligate să recurgă la posibilitatea menționată în paragraful anterior.

Articolul 6

Obligații generale angajatorilor

1. În cadrul răspunderilor sale, angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale și asigurarea informării și formării, precum și asigurarea organizării și mijloacelor necesare.

Angajatorul trebuie să vegheze la necesitatea de a adapta aceste măsuri, ținând cont de schimbarea împrejurărilor, cu scopul de a îmbunătăți situațiile existente.

2. Angajatorul aplică măsurile menționate în alin. (1) primul paragraf pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

- (a) evitarea riscurilor;
- (b) evaluarea riscurilor care nu pot evitate;
- (c) combaterea riscurilor la sursă;
- (d) adaptarea muncii în funcție de individ, în special în ce privește proiectarea locurilor de muncă, alegerea echipamentului de lucru și a metodelor de producție și de lucru, în vederea, în special, a atenuării muncii monotone și a muncii normate și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- (e) adaptarea la progresul tehnic;
- (f) înlocuirea aspectelor periculoase prin aspecte nepericuloase sau mai puțin periculoase;
- (g) dezvoltarea unei politici de prevenire cuprinzătoare și coerente, care să includă tehnologia, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor legați de mediul de lucru;
- (h) acordarea priorității măsurilor de protecție colectivă față de cele de protecție individuală;
- (i) acordarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

3. Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei directive și ținând cont de natura activităților din întreprinderea și/sau unitatea în care lucrează, angajatorul:

- (a) evaluează riscurile privind securitatea și sănătatea lucrătorilor, între altele, la alegerea echipamentului de lucru, a substanțelor chimice sau a preparatelor utilizate și la amenajarea locurilor de muncă.

Ulterior acestei evaluări și în funcție de necesități, măsurile de prevenire și metodele de producție și de lucru aplicate de către angajator, trebuie:

- să asigure o îmbunătățire a nivelului de protecție a securității și sănătății lucrătorilor;
- să fie integrate în toate activitățile întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice;
- (b) ia în considerare capacitatea lucrătorilor în ceea ce privește sănătatea și securitatea lor ori de câte ori le încredințează o sarcină;
- (c) se asigură că planificarea și introducerea de noi tehnologii fac obiectul consultării lucrătorilor și/sau a reprezentanților lor în ceea ce privește consecințele alegerii echipamentului, condițiilor de lucru și mediului de lucru asupra securității și sănătății lucrătorilor;

(d) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca numai salariații care au primit instrucțiuni adecvate să poată avea acces în zonele de risc grav și specific.

4. Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei directive, dacă, în același loc de muncă, sunt prezenți lucrători ai mai multor întreprinderi, angajatorii cooperează pentru aplicarea prevederilor privind securitatea, sănătatea și igiena profesională și, luând în considerare natura activităților, își coordonează acțiunile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale, se informează reciproc și îi informează și pe lucrătorii lor și/sau pe reprezentanții acestora în privința riscurilor profesionale.

5. Măsurile privind securitatea, igiena și sănătatea la locul de muncă nu trebuie să presupună, în nici o situație, obligații financiare din partea lucrătorilor.

Articolul 7

Servicii de protecție și prevenire

1. Fără a aduce atingere obligațiilor prevăzute în art. 5 și 6, angajatorul desemnează unul sau mai mulți lucrători pentru a se ocupa de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în întreprindere și/sau unitate.

2. Lucrătorii desemnați nu trebuie să fie dezavantajați ca urmare a desfășurării activităților de protecție și prevenire a riscurilor profesionale.

Lucrătorii desemnați în acest sens trebuie să dispună de timpul necesar pentru a-și putea îndeplini obligațiile care rezultă din prezenta directivă.

3. Dacă, în întreprinderea sau unitatea respectivă, nu se pot lua măsurile necesare de protecție și prevenire din lipsa personalului specializat, angajatorul recurge la servicii sau persoane din afara întreprinderii sau unității respective.

4. În cazul în care angajatorul recurge la asemenea persoane sau servicii specializate, acestea trebuie informate de către angajator asupra factorilor despre care se cunoaște sau se bănuiește că pot afecta securitatea și sănătatea lucrătorilor și trebuie să aibă acces la informațiile menționate în art. 10 alin. (2).

5. În toate cazurile:

- lucrătorii desemnați trebuie să aibă capacitatea necesară și să dispună de mijloacele necesare;

- persoanele sau serviciile externe consultate trebuie să aibă aptitudinile și mijloacele personale și profesionale necesare;

- lucrătorii desemnați și persoanele sau serviciile externe consultate trebuie să fie în număr suficient,

pentru a se putea ocupa de organizarea măsurilor de protecție și prevenire, ținând cont de mărimea întreprinderii și/sau unității și/sau de riscurile la care sunt expuși salariații, precum și de distribuția acestora în cadrul întreprinderii și/sau unității.

6. Protecția și prevenirea riscurilor privind securitatea și sănătatea, care fac obiectul prezentului articol sunt asigurate de unul sau mai mulți lucrători, de către un serviciu sau de către servicii distincte, indiferent dacă sunt din interiorul sau exteriorul întreprinderii și/sau unității.

Lucrătorul (lucrătorii) și/sau agenția (agențiile) trebuie să lucreze împreună ori de câte ori este necesar.

7. Statele membre pot defini, în funcție de natura activităților și de mărimea întreprinderilor, categoriile de întreprinderi în care angajatorul, dacă este competent, poate el însuși să-și asume răspunderea pentru măsurile menționate în alin. (1).

8. Statele membre definesc capacitățile și aptitudinile necesare menționate în alin. (5).

Acestea pot determina numărul suficient necesar menționat în alin. (5).

Articolul 8

Primul ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor, risc grav și imediat

1. Angajatorul trebuie:

- să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea salariaților, măsuri adaptate naturii activităților și mărimii întreprinderii și/sau unității și care iau în considerare prezența altor persoane;

- să asigure orice contacte necesare cu serviciile externe, în special în ceea ce privește acordarea primului ajutor, asigurarea serviciului medical de urgență, a serviciilor de salvare și a celor de pompieri.

2. În conformitate cu alin. (1), angajatorul desemnează, între altele, salariații care trebuie să aplice aceste măsuri de prim ajutor, de stingere a incendiilor și de evacuare a lucrătorilor.

Numărul acestor lucrători, formarea și echipamentul disponibil trebuie să fie adecvate, ținând cont de mărimea și/sau riscurile specifice ale întreprinderii și/sau unității.

3. Angajatorul:

(a) informează, cât mai curând posibil, toți salariații care sunt sau pot fi expuși unui pericol grav și imediat asupra riscului implicat și asupra măsurilor luate sau care urmează a fi luate cu privire la protecția lor;

(b) acționează și oferă instrucțiuni pentru a le permite lucrătorilor să înceteze lucrul și/sau să părăsească imediat locul de muncă și să se îndrepte către o zonă sigură, în condițiile unui pericol grav, imediat și inevitabil;

(c) cu excepția cazurilor bine întemeiate, nu impune lucrătorilor reluarea lucrului, atunci când la locul de muncă există încă un pericol grav și imediat.

4. Lucrătorii care, în cazul unui pericol grav, imediat și inevitabil, își părăsesc postul de lucru și/sau o zonă periculoasă nu trebuie dezavantajați, ci trebuie protejați împotriva oricăror consecințe vătămătoare și nejustificate, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale.

5. Angajatorul se asigură că toți lucrătorii săi, în cazul unui pericol grav și imediat pentru propria lor securitate și/sau a altor persoane și în cazul în care responsabilul imediat superior nu poate fi contactat, pot lua măsurile corespunzătoare în conformitate cu cunoștințele lor și cu mijloacele tehnice de care dispun, pentru a evita consecințele unui astfel de pericol.

Acțiunile lor nu cauzează prejudicii, excepție făcând situațiile în care acționează fără discernământ sau dau dovadă de neglijență.

Articolul 9

Diverse obligații ale angajatorului

1. Angajatorul

(a) trebuie să dispună de o evaluare a riscurilor privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, inclusiv a celor referitoare la grupurile de lucrători expuși unor riscuri speciale;

(b) decide care sunt măsurile de protecție ce urmează a fi luate și, dacă este necesar, care este echipamentul de protecție care poate fi utilizat;

(c) ține evidența accidentelor de muncă care conduc la o incapacitate de muncă a lucrătorului mai mare de 3 zile;

(d) redactează, la solicitarea autorităților competente și în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, rapoartele privind accidentele de muncă suferite de lucrători.

2. Statele membre definesc, în funcție de natura activităților și mărimea întreprinderilor, obligațiile ce revin diferitelor categorii de întreprinderi cu privire la redactarea documentelor prevăzute în alin. (1) lit. (a) și (b) și la pregătirea documentelor prevăzute în alin. (1) lit. (c) și (d).

Articolul 10

Informarea lucrătorilor

1. Angajatorul ia măsurile corespunzătoare pentru ca lucrătorii și/sau reprezentanții acestora din întreprindere și/sau unitate să primească, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale, care pot avea în vedere, între altele, mărimea întreprinderii și/sau unității, toate informațiile necesare privind:

(a) riscurile pentru sănătate și securitate și măsurile și activitățile de protecție și prevenire atât la nivelul întreprinderii și/sau unității, în general, cât și la nivelul fiecărui tip de post de muncă sau funcție, în particular;

(b) măsurile luate în conformitate cu art. 8 alin. (2).

2. Angajatorul ia măsurile corespunzătoare pentru ca angajatorii lucrătorilor din orice întreprindere și/sau unitate externă încadrați în muncă în întreprinderea și/sau unitatea lui să primească, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale, informații adecvate cu privire la aspectele menționate în alin. (1) lit. (a) și (b), destinate lucrătorilor în cauză.

3. Angajatorul ia măsurile corespunzătoare pentru ca lucrătorii care îndeplinesc funcții specifice de protecție a sănătății și securității lucrătorilor sau reprezentanții acestora să aibă acces, pentru a-și îndeplini funcțiile lor în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, la următoarele:

- (a) evaluarea riscurilor și măsurile de protecție prevăzute în art. 9 alin. (1) lit. (a) și (b);
- (b) lista și rapoartele prevăzute în art. 9 alin. (1) lit. (c) și (d);
- (c) informații care rezultă din măsurile de protecție și prevenire, agențiile de control și organismele care răspund de sănătate și securitate.

Articolul 11

Consultarea și participarea lucrătorilor

1. Angajatorii consultă lucrătorii și/sau reprezentanții acestora și le permit să ia parte la discuții cu privire la toate problemele referitoare la securitatea și sănătatea la locul de muncă.

Aceasta presupune următoarele:

- consultarea lucrătorilor;
- dreptul lucrătorilor și/sau reprezentanților acestora de a face propuneri;
- participarea echilibrată, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale.

2. Lucrătorii și/sau reprezentanții acestora cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor iau parte la următoarele activități, în mod echilibrat, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, sau sunt consultați în prealabil și în timp util de către angajator cu privire la:

- (a) orice măsură care ar putea afecta în mod semnificativ securitatea și sănătatea;
- (b) desemnarea lucrătorilor menționați în art. 7 alin. (1) și art. 8 alin. (2) și activitățile prevăzute în art. 7 alin. (1);
- (c) informațiile menționate în art. 9 alin. (1) și art. 10;
- (d) recurgerea, dacă este cazul, la persoane sau servicii competente din afara întreprinderii și/sau unității, prevăzute în art. 7 alin. (3);
- (e) planificarea și organizarea formării prevăzute în art. 12.

3. Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor au dreptul să solicite angajatorului să ia măsurile corespunzătoare și să îi prezinte propuneri cu scopul de a îndepărta riscurile la care sunt expuși lucrătorii și/sau de a elimina sursele de pericol.

4. Lucrătorii menționați în alin. (2) și reprezentanții lucrătorilor menționați în alin. (2) și (3) nu pot fi dezavantajați din cauza desfășurării activităților prevăzute în alin. (2) și (3).

5. Angajatorii trebuie să acorde reprezentanților lucrătorilor, cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor, timp liber plătit corespunzător și să le furnizeze mijloacele necesare pentru le permite acestora să-și exercite drepturile și funcțiile care derivă din prezenta directivă.

6. Lucrătorii și/sau reprezentanții acestora au dreptul să recurgă, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, la autoritatea care răspunde de protecția securității și sănătății la locul de muncă, în cazul în care consideră că măsurile luate și mijloacele puse la dispoziție de angajator nu corespund scopurilor de asigurare a securității și sănătății la locul de muncă.

În timpul inspecțiilor, reprezentanților lucrătorilor trebuie să li se acorde posibilitatea de a prezenta autorităților competente observațiile lor.

Articolul 12

Formarea lucrătorilor

1. Angajatorul trebuie să se asigure că fiecare lucrător beneficiază de o formare suficientă și corespunzătoare privind protecția securității și sănătății, în special sub formă de informații și instrucțiuni:

- la angajare;
- în cazul schimbării locului de muncă sau al unui transfer;
- în cazul introducerii unui nou echipament de lucru sau al unor modificări ale echipamentului existent;
- în cazul introducerii oricărei tehnologii noi.

Această formare este:

- adaptată în funcție de evoluția riscurilor sau de apariția unor noi și
- periodică, dacă este necesar.

2. Angajatorul trebuie să se asigure că lucrătorii din întreprinderi și/sau unități externe care sunt încadrați în muncă în întreprinderea și/sau unitatea sa au primit instrucțiunile corespunzătoare referitoare la riscurile privind securitatea și sănătatea pe durata desfășurării activităților în întreprinderea și/sau unitatea sa.

3. Reprezentanții lucrătorilor cu un rol specific privind protecția securității și sănătății lucrătorilor au dreptul la o formare corespunzătoare.

4. Costul formării prevăzute în alin. (1) și (3) nu poate fi suportat de lucrători sau de către reprezentanții acestora.

Formarea prevăzută în alin. (1) trebuie să se desfășoare în timpul programului de lucru.

Formarea prevăzută în alin. (3) trebuie să se desfășoare în timpul programului de lucru sau conform practicii naționale, fie în interiorul, fie în afara întreprinderii și/sau unității.

SECȚIUNEA A III-A

OBLIGAȚIILE LUCRĂTORILOR

Articolul 13

1. Fiecărui lucrător îi revine obligația de a avea grijă, în măsura posibilului, de sănătatea și securitatea sa și a altor persoane care pot fi afectate de actele sau omisiunile sale la locul de muncă, în conformitate cu formarea și instrucțiunile date de angajatorul său.

2. În acest scop, lucrătorii, în conformitate cu formarea lor și instrucțiunile primite de la angajator, trebuie, în special:

(a) să utilizeze corect mașinile, aparatele, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;

(b) să utilizeze corect echipamentul de protecție individuală pus la dispoziție și, după utilizare, să îl înapoieze la locul său;

(c) să evite deconectarea, schimbarea sau mutarea arbitrară a dispozitivelor de securitate ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor și să utilizeze corect aceste dispozitive de protecție;

(d) să comunice imediat angajatorului și/sau altor lucrători cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor orice situație de muncă pe care au motive întemeiate să o considere un pericol grav pentru securitate și sănătate, precum și orice defecțiuni ale sistemelor de protecție;

(e) în conformitate cu practica națională, să coopereze cu angajatorul și/sau lucrătorii cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea, atâta timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror sarcini sau cerințe impuse de autoritatea competentă pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;

(f) în conformitate cu practica națională, să coopereze cu angajatorul și/sau lucrătorii cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor, atâta timp cât este necesar, pentru a da posibilitatea angajatorului să se asigure că mediul de lucru și condițiile de muncă sunt corespunzătoare și nu prezintă riscuri pentru sănătate și securitate în cadrul domeniului său de activitate.

SECȚIUNEA IV

DISPOZIȚII DIVERSE

Articolul 14

Controlul medical

1. Pentru a asigura lucrătorilor controlul medical corespunzător situațiilor de risc pentru sănătate și securitate cu care se confruntă la locul de muncă, se introduc măsuri în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale.

2. Măsurile prevăzute în alin. (1) sunt astfel formulate încât fiecare lucrător, dacă dorește, să poată beneficia de control medical la intervale regulate.
3. Controlul medical poate fi prevăzut ca parte a sistemului național de sănătate.

Articolul 15

Grupuri de risc

Grupurile de risc extrem de sensibile trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod deosebit.

Articolul 16

Directive individuale – Modificări – Domeniul general al prezentei directive

1. Consiliul adoptă, la propunerea Comisiei, în baza art. 118a din Tratat, directive individuale, între altele, în domeniile enumerate în anexă.
2. Prezenta directivă și, fără a aduce atingere procedurii menționate în art. 17 privind adaptările tehnice, directivele individuale pot fi modificate în conformitate cu procedura prevăzută în art. 118a din Tratat.
3. Dispozițiile prezentei directive se aplică integral tuturor domeniilor reglementate de directivele individuale, fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive și/sau specifice conținute de aceste directive individuale.

Articolul 17

Comitetul

1. Pentru adaptările pur tehnice la directivele individuale prevăzute în art. 16 alin. (1), în funcție de:
 - adoptarea de directive în domeniul armonizării tehnice și standardizării și/sau
 - progresul tehnic, evoluția reglementărilor sau specificațiilor internaționale și noile descoperiri,

Comisia este asistată de un comitet format din reprezentanții statelor membre și prezidat de reprezentantul Comisiei.

2. Reprezentantul Comisiei prezintă comitetului un proiect cu măsurile ce urmează să fie adoptate.

Comitetul își dă avizul cu privire la acest proiect în termenul pe care președintele îl poate stabili în funcție de urgența subiectului în cauză.

Avizul este emis cu majoritatea prevăzută în art. 148 alin. (2) din Tratat pentru deciziile pe care Consiliul trebuie să le adopte la propunerea Comisiei.

În cadrul Comitetului, voturile reprezentanților statelor membre sunt ponderate conform articolului menționat anterior. Președintele nu participă la vot.

3. Comisia adoptă măsurile preconizate, dacă acestea sunt conforme cu avizul comitetului.

Dacă măsurile preconizate nu sunt conforme cu avizul comitetului sau în absența avizului, Comisia prezintă Consiliului, fără întârziere, o propunere cu privire la măsurile ce trebuie adoptate. Consiliul hotărăște cu majoritate calificată.

Dacă, la expirarea unui termen de trei luni de la data prezentării la Consiliu, acesta nu a adoptat încă o hotărâre, măsurile propuse sunt adoptate de Comisie.

Articolul 18

Dispoziții finale

1. Statele membre pun în aplicare dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 31 decembrie 1992.

Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta.

2. Statele membre comunică Comisiei textul dispozițiilor de drept intern, pe care le-au adoptat deja sau pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

3. Statele membre raportează Comisiei la fiecare cinci ani cu privire la adoptarea dispozițiilor prezentei directive, indicând punctele de vedere ale partenerilor sociali.

Comisia informează Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social și Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă.

4. Comisia înaintează periodic Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social un raport cu privire la punerea în aplicare a prezentei directive, având în vedere alin. (1) – (3).

Articolul 19

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Luxemburg, 12 iunie 1989.

Pentru Consiliu
Președintele
M. CHAVES GONZALES

ANEXĂ

Lista domeniilor menționate la art. 16 alin. (1):

- locurile de muncă;
- echipamentul de lucru;
- echipamentul individual de protecție;
- lucrul cu echipamente dotate cu ecrane de afișaj;
- manipularea încărcăturilor grele care implică riscul accidentării zonei lombare;
- șantiere temporare sau mobile;
- pescuitul și agricultura.

DIRECTIVA CONSILIULUI
din 30 noiembrie 1989
privind cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă
(prima directivă individuală în sensul art. 16 alin. (1) din Directiva 89/391/CEE)
(89/654/CEE)

CONSILIUL COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene, în special art. 118a,

având în vedere propunerea Comisiei ⁽¹⁾, prezentată după consultarea Comitetului consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă,

în cooperare cu Parlamentul European ⁽²⁾,

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

întrucât art. 118a din Tratat prevede obligativitatea Consiliului de a adopta, prin intermediul directivelor, cerințe minime pentru a încuraja îmbunătățirea, în special, a mediului de muncă, în vederea garantării unui nivel mai bun de protecție a securității și sănătății lucrătorilor;

întrucât, în conformitate cu articolul menționat, aceste directive trebuie să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice care ar împiedica crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii;

întrucât Comunicarea Comisiei privind programul său în domeniul securității, igienei și sănătății la locul de muncă ⁽⁴⁾ prevede adoptarea unei directive menite să garanteze securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de muncă;

întrucât Consiliul, în Rezoluția sa din 21 decembrie 1987 privind securitatea, igiena și sănătatea la locul de muncă ⁽⁵⁾, a luat act de intenția Comisiei de a prezenta Consiliului, în termenul cel mai scurt, cerințe minime de amenajare a locului de muncă;

întrucât respectarea cerințelor minime destinate să garanteze îmbunătățirea nivelului de securitate și sănătate la locul de muncă este esențială pentru a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor;

întrucât prezenta directivă este o directivă individuală în sensul art. 16 alin. (1) din Directiva Consiliului 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă ⁽⁶⁾; întrucât dispozițiile

¹ JO C 141, 30.05.1988, p. 6,

JO C 115, 08.05.1989, p. 34 și

JO C 284, 10.11.1989, p. 8.

² JO C 326, 19.12.1988, p. 123 și

JO C 256, 09.10.1989, p. 51.

³ JO C 175, 04.07.1988, p. 28.

⁴ JO C 28, 03.02.1988, p. 3.

⁵ JO C 28, 03.02.1988, p. 1.

⁶ JO C 183, 29.06.1988, p. 1.

directivei menționate se aplică în întregime locului de muncă, fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive și/sau specifice incluse în prezenta directivă;

întrucât prezenta directivă constituie un element concret în cadrul realizării dimensiunii sociale a pieței interne;

întrucât, în temeiul Deciziei 74/325/CEE ⁽¹⁾, modificată de Actul de aderare din 1985, Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă este consultat de către Comisie în vederea elaborării propunerilor în acest domeniu,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

SECȚIUNEA I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiectul

1. Prezenta directivă, care este prima directivă individuală în sensul art. 16 alin. (1) din Directiva 89/391/CEE, stabilește cerințele minime de protecție în materie de securitate și sănătate la locul de muncă, așa cum sunt definite în art. 2.

2. Prezenta directivă nu se aplică:

(a) mijloacelor de transport utilizate în afara întreprinderii și/sau unității sau locurilor de muncă din interiorul mijloacelor de transport;

(b) șantierelor temporare sau mobile;

(c) industriilor extractive;

(d) vaselor de pescuit;

(e) câmpurilor, pădurilor și altor terenuri care aparțin unei întreprinderi agricole sau forestiere, dar sunt situate departe de clădirile întreprinderii.

3. Dispozițiile Directivei 89/391/CEE se aplică în întregime domeniului menționat în alin. (1), fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive și/sau specifice cuprinse în prezenta directivă.

Articolul 2

Definiții

În sensul prezentei directive, „loc de muncă” reprezintă locul destinat să adăpostească posturi de lucru în clădirea întreprinderii și/sau unității și orice alt loc din interiorul întreprinderii și/sau instituției la care lucrătorul are acces în timpul executării sarcinilor sale de lucru.

¹ JO C 185, 09.07.1974, p. 15.

SECȚIUNEA II

OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

Articolul 3

Locuri de muncă folosite pentru prima dată

Locurile de muncă folosite pentru prima dată după 31 decembrie 1992 trebuie să îndeplinească cerințele minime de securitate și sănătate prevăzute în anexa I.

Articolul 4

Locurile de muncă aflate deja în folosință

Locurile de muncă aflate deja în folosință înainte de 1 ianuarie 1993 trebuie să îndeplinească cerințele minime de securitate și sănătate prevăzute în anexa II în termen de cel mult trei ani de la această dată.

Cu toate acestea, în ceea ce privește Republica Portugheză, locurile de muncă aflate deja în folosință înainte de 1 ianuarie 1993 trebuie să îndeplinească, în termen de cel mult patru ani de la această dată, cerințele minime de sănătate și securitate menționate în anexa II.

Articolul 5

Modificări ale locurilor de muncă

Dacă locurile de muncă suferă modificări, extinderi și/sau transformări după 31 decembrie 1992, angajatorul trebuie să ia toate măsurile necesare pentru a se asigura că aceste modificări, extinderi și/sau transformări sunt în concordanță cu cerințele minime corespunzătoare prevăzute în anexa I.

Articolul 6

Cerințe generale

În scopul protejării securității și sănătății lucrătorilor, angajatorul trebuie să aibă grijă ca:

- căile de circulație care conduc spre ieșirile de urgență și ieșirile propriu-zise să fie păstrate în permanență libere;
- întreținerea tehnică a locului de muncă și a echipamentelor și dispozitivelor, în special a celor menționate în anexele I și II, să fie realizată, iar orice greșeli constatate, care pot să afecteze securitatea și sănătatea lucrătorilor, să fie corectate cât mai curând posibil;
- locurile de muncă, echipamentele și dispozitivele, în special cele menționate în anexa I pct. 6 și anexa II pct. 6, să fie curățate cu regularitate, pentru a se asigura un nivel de igienă corespunzător;
- echipamentele și dispozitivele de securitate destinate prevenirii sau eliminării pericolelor, în special a celor menționate în anexele I și II, să fie întreținute și controlate.

Articolul 7

Informarea lucrătorilor

Fără a aduce atingere art. 10 din Directiva 89/391/CEE, lucrătorii și/sau reprezentanții acestora sunt informați cu privire la toate măsurile ce trebuie luate în domeniul securității și sănătății la locul de muncă.

Articolul 8

Consultarea și participarea lucrătorilor

Consultarea și participarea lucrătorilor și/sau a reprezentanților acestora cu privire la problemele la care se face referire în prezenta directivă, inclusiv anexele acesteia, se desfășoară în conformitate cu art. 11 din Directiva 89/391/CEE.

SECȚIUNEA III

DISPOZIȚII DIVERSE

Articolul 9

Modificarea anexei

Modificările de natură strict tehnică ale anexei în funcție de:

- adoptarea directivelor privind armonizarea tehnică și standardizarea proiectării, fabricării sau construirii unor părți ale locurilor de muncă și/sau
- progresele tehnice, modificarea normelor sau specificațiilor internaționale și cunoștințele referitoare la locurile de muncă

sunt adoptate în conformitate cu procedura prevăzută în art. 17 din Directiva 89/391/CEE.

Articolul 10

Dispoziții finale

1. Statele membre pun în aplicare dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 31 decembrie 1992. Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta.

Cu toate acestea, în ceea ce privește Republica Elenă, data care se aplică este 31 decembrie 1994.

2. Statele membre comunică Comisiei textul dispozițiilor de drept intern, deja adoptate sau în curs de adoptare în domeniul reglementat de prezenta directivă.

3. Statele membre raportează Comisiei la fiecare cinci ani cu privire la aplicarea dispozițiilor prezentei directive, indicând punctele de vedere ale partenerilor sociali.

Comisia informează Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social și Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă.

4. Comisia prezintă periodic Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social un raport privind aplicarea prezentei directive, ținând cont de alin. (1) - (3).

Articolul 11

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 30 noiembrie 1989.

Pentru Consiliu
Președintele
J. P. SOISSON

ANEXA I

CERINȚE MINIME DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE PENTRU LOCURILE DE MUNCĂ FOLOSITE PENTRU PRIMA DATĂ, DUPĂ CUM SE MENȚIONEAZĂ ÎN ART. 3 DIN PREZENTA DIRECTIVĂ

1. Observație preliminară

Obligațiile menționate în prezenta anexă se aplică ori de câte ori caracteristicile locului de muncă, activitatea, împrejurările sau un risc impun acest lucru.

2. Stabilitate și rezistență

Clădirile care adăpostesc locuri de muncă trebuie să aibă o structură și o rezistență corespunzătoare naturii utilizării lor.

3. Instalații electrice

Instalațiile electrice trebuie să fie proiectate și construite astfel încât să nu prezinte pericol de incendiu sau explozie; persoanele trebuie să fie protejate în mod adecvat împotriva riscurilor de accidentare prin contact direct sau indirect.

Proiectarea, construcția și alegerea materialului și dispozitivelor de protecție trebuie să țină seama de tensiune, condiții externe și de competența persoanelor care au acces la părțile componente ale instalației.

4. Căi și ieșiri de urgență

4.1. Căile și ieșirile de urgență trebuie să rămână în permanență libere și să conducă în mod cât mai direct afară sau în spații sigure.

4.2. În caz de pericol, trebuie să fie posibilă evacuarea rapidă și în condiții cât mai sigure a lucrătorilor de la toate posturile de lucru.

4.3. Numărul, distribuția și dimensiunile căilor și ieșirilor de urgență depind de utilizare, de echipament și de dimensiunile locurilor de muncă, precum și de numărul maxim de persoane care pot fi prezente.

4.4. Ușile cu ieșire de urgență trebuie să se deschidă spre exterior.

Ușile glisante sau turnante nu sunt permise în cazul în care acestea au destinația de ieșiri de urgență.

Ușile cu ieșire de urgență nu trebuie să fie încuiate sau zăvorâte astfel încât să nu poată fi deschise imediat și cu ușurință de către orice persoană care ar avea nevoie să le utilizeze în caz de urgență.

4.5. Căile și ieșirile de urgență specifice trebuie semnalizate în conformitate cu normele naționale de transpunere a Directivei 77/576/CEE (¹).

Aceste semnalizări trebuie amplasate în locuri corespunzătoare și trebuie să fie durabile.

4.6. Ușile cu ieșire de urgență nu trebuie să fie încuiate.

Căile și ieșirile de urgență, precum și căile de circulație și ușile de acces spre acestea trebuie să fie eliberate de orice obstacole, astfel încât să poată fi utilizate în orice moment fără dificultate.

4.7. Căile și ieșirile de urgență care necesită iluminare trebuie prevăzute cu iluminare de siguranță de intensitate suficientă în caz de pană de curent.

5. Detectarea și stingerea incendiilor

5.1. În funcție de dimensiunile și destinația clădirilor, de echipamentele pe care acestea le conțin, de proprietățile fizice și chimice ale substanțelor prezente și de numărul maxim potențial de persoane prezente, locurile de muncă trebuie prevăzute cu dispozitive corespunzătoare de stingerea incendiilor și, dacă este necesar, cu detectoare de incendii și sisteme de alarmă.

5.2. Dispozitivele neautomatizate de stingere a incendiilor trebuie să fie ușor accesibile și ușor de manipulat.

Acestea trebuie să fie semnalizate în conformitate cu normele naționale de transpunere a Directivei 77/576/CEE.

Aceste semnalizări trebuie amplasate în locuri corespunzătoare și trebuie să fie durabile.

6. Ventilația locurilor de muncă în spații închise

6.1. Trebuie luate măsuri pentru a asigura suficient aer proaspăt la locurile de muncă în spații închise, având în vedere metodele de lucru utilizate și cerințele fizice impuse lucrătorilor.

¹ JO L 229, 07.09.1977, p. 12.

În cazul utilizării unui sistem de ventilare forțată, acesta trebuie să fie menținut în stare de funcționare.

Orice pană în funcționarea instalației trebuie semnalizată de un sistem de control, dacă acest lucru este necesar pentru sănătatea lucrătorilor.

6.2. Dacă se utilizează instalații de ventilare mecanică sau de aer condiționat, acestea trebuie să funcționeze astfel încât să nu creeze disconfort prin expunerea lucrătorilor la curenți de aer.

Orice depunere sau impuritate care poate crea un pericol imediat pentru sănătatea lucrătorilor prin poluarea atmosferei trebuie eliminată rapid.

7. Temperatura în încăperi

7.1. În timpul programului de lucru, temperatura din încăperile care conțin locuri de muncă trebuie să fie adecvată organismului uman, ținând seama de metodele de lucru utilizate și de cerințele fizice impuse lucrătorilor.

7.2. Temperatura în zonele de odihnă, încăperile pentru personalul de serviciu, încăperile sanitare, cantine și încăperile de prim ajutor trebuie să corespundă destinației specifice a acestor încăperi.

7.3. Ferestrele, luminatoarele și glasvandurile trebuie să permită evitarea luminii solare excesive deasupra locurilor de muncă, în funcție de natura muncii și de locul de muncă.

8. Iluminatul natural și artificial

8.1. În măsura în care este posibil, locurile de muncă trebuie să dispună de iluminat natural suficient și să fie echipate cu dispozitive care să permită un iluminat artificial adecvat pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor.

8.2. Instalațiile de iluminat din încăperile care conțin locuri de muncă și din căile de comunicație trebuie amplasate astfel încât să nu existe riscul de accidentare a lucrătorilor ca rezultat al tipului de iluminare prevăzut.

8.3. Locurile de muncă în care lucrătorii sunt în mod deosebit expuși riscurilor în caz de pană de iluminare artificială trebuie să fie prevăzute cu iluminare de urgență de o intensitate suficientă.

9. Pardoseli, pereți, plafoane și acoperișuri ale încăperilor

9.1. Pardoselile locurilor de muncă trebuie să fie lipsite de proeminențe, de găuri sau de planuri înclinate periculoase și trebuie să fie fixe, stabile și nealunecoase.

Locurile de muncă care conțin posturi de lucru trebuie să fie izolate în mod corespunzător, ținând seama de tipul de întreprindere și de activitatea fizică a lucrătorilor.

9.2. Suprafețele pardoselilor, pereților și plafoanelor din încăperi trebuie să poată fi curățate și retencuite pentru a obține condiții de igienă corespunzătoare.

9.3. Pereții transparenți sau translucizi, în special pereții despărțitori din sticlă, ai încăperilor care conțin locuri de muncă sau din vecinătatea acestora și a căilor de circulație trebuie să fie semnalizați clar și construiți din materiale securizate sau să fie separați de aceste locuri de muncă și căi de circulație, astfel încât lucrătorii să nu poată intra în contact cu pereții și să nu fie răniți prin spargerea lor în bucăți.

9.4. Accesul pe acoperișurile construite din materiale cu rezistență insuficientă nu trebuie permis dacă nu există echipamente care să asigure executarea lucrării în condiții de siguranță.

10. Ferestre și luminatoare

10.1. Lucrătorii trebuie să aibă posibilitatea de a deschide, a închide, a regla sau a fixa ferestrele, luminatoarele și ventilatoarele în condiții de siguranță. Când sunt deschise, acestea trebuie poziționate astfel încât să nu constituie un pericol pentru lucrători.

10.2. Ferestrele și luminatoarele trebuie să fie concepute în raport cu echipamentul sau trebuie prevăzute cu dispozitive care să permită curățarea lor fără riscuri pentru lucrătorii care execută această muncă sau pentru lucrătorii prezenți în clădire sau în jurul acesteia.

11. Uși și porți

11.1. Poziția, numărul și dimensiunile ușilor și porților, precum și materialele care se folosesc pentru construcția acestora, sunt determinate de natura și utilizarea încăperilor sau incintelor.

11.2. Ușile transparente trebuie marcate corespunzător, la nivelul ochilor.

11.3. Ușile și porțile batante trebuie să fie transparente sau să aibă un panou transparent.

11.4. Dacă suprafețele transparente sau translucide ale ușilor și porților nu sunt construite dintr-un material securizat și dacă există pericolul ca lucrătorii să fie răniți în cazul spargerii unei uși sau porți, suprafețele trebuie să fie protejate împotriva spargerii.

11.5. Ușile glisante trebuie să fie prevăzute cu un dispozitiv de siguranță care să împiedice ieșirea de pe șine și căderea lor.

11.6. Ușile și porțile care se deschid în sus trebuie să fie prevăzute cu un mecanism de siguranță care să împiedice căderea lor.

11.7. Ușile situate de-a lungul căilor de salvare trebuie să fie marcate corespunzător.

Trebuie să fie posibilă deschiderea lor din interior în orice moment, fără ajutor special.

Trebuie să fie posibilă deschiderea ușilor atunci când locurile de muncă sunt ocupate.

11.8. În vecinătatea imediată a oricăror porți destinate în principal circulației vehiculelor, trebuie să existe uși pentru pietoni, cu excepția cazului în care utilizarea de către pietoni a acestor porți nu prezintă nici un pericol; astfel de uși trebuie să fie marcate clar și degajate în permanență.

11.9. Ușile și porțile mecanice trebuie să funcționeze astfel încât să nu prezinte nici un risc de accidentare pentru lucrători.

Acestea trebuie să fie prevăzute cu dispozitive de oprire de urgență accesibile și ușor de identificat și să poată fi deschise manual, dacă nu sunt prevăzute cu dispozitive de deschidere automată în cazul unei pene de curent.

12. Căi de circulație – zone periculoase

12.1. Căile de circulație, inclusiv scările, scările fixe, cheiurile și rampele de încărcare trebuie să fie amplasate și dimensionate astfel încât să poată fi utilizate ușor, în condiții de siguranță și în conformitate cu destinația lor de către pietoni sau vehicule, astfel încât lucrătorii care își desfășoară activitatea în vecinătatea acestor căi de circulație să nu fie amenințați de nici un pericol.

12.2. Căile utilizate pentru circulația pietonală și/sau de mărfuri trebuie să fie dimensionate în concordanță cu numărul potențial de utilizatori și tipul de întreprindere.

Dacă pe căile de circulație sunt utilizate mijloace de transport, trebuie prevăzută o distanță de siguranță minimă pentru pietoni.

12.3. Căile de circulație destinate vehiculelor trebuie amplasate la o distanță suficientă față de uși, porți, treceri de pietoni, culoare și scări.

12.4. Dacă echipamentele din încăperi și utilizarea acestora impun protecția lucrătorilor, căile de circulație trebuie să fie marcate clar.

12.5. Dacă locurile de muncă includ zone periculoase în care, dată fiind natura activității, există riscul căderii lucrătorului sau a unor obiecte, aceste zone trebuie să fie prevăzute cu dispozitive care să împiedice pătrunderea lucrătorilor neautorizați în aceste zone.

Trebuie luate măsuri corespunzătoare pentru a proteja lucrătorii care sunt autorizați să pătrundă în zonele periculoase.

Zonele periculoase trebuie marcate clar.

13. Măsuri specifice pentru scări rulante și transportoare

Scările rulante și transportoarele trebuie să funcționeze în condiții de siguranță.

Acestea trebuie prevăzute cu orice dispozitive de securitate necesare.

Acestea trebuie dotate cu dispozitive de oprire de urgență accesibile și ușor de identificat.

14. Cheiuri și rampe de încărcare

14.1. Cheiurile și rampele de încărcare trebuie să corespundă dimensiunilor încărcăturilor ce se transportă.

14.2. Cheiurile de încărcare trebuie să aibă cel puțin un punct de ieșire.

Dacă este posibil din punct de vedere tehnic, docurile care depășesc o anumită lungime trebuie să aibă câte un punct de ieșire la fiecare capăt.

14.3. Rampele de încărcare trebuie să fie suficient de sigure pentru a preveni căderea lucrătorilor.

15. Dimensiunile încăperilor și volumul de aer în încăperi - libertatea de mișcare la postul de lucru

15.1. Încăperile de lucru trebuie să aibă o suprafață, o înălțime și un volum de aer suficiente, care să permită lucrătorilor să își îndeplinească sarcinile de lucru fără riscuri pentru securitatea, sănătatea sau confortul lor.

15.2. Dimensiunile zonei neocupate a postului de lucru trebuie să fie calculate astfel încât să permită lucrătorilor să aibă suficientă libertate de mișcare pentru a-și îndeplini sarcinile de lucru.

Dacă acest lucru nu este posibil din motive specifice locului de muncă, lucrătorul trebuie să aibă suficientă libertate de mișcare în apropierea postului său de lucru.

16. Încăperi pentru odihnă

16.1. Dacă securitatea sau sănătatea lucrătorilor, în special datorită tipului activității sau prezenței unui număr mare de angajați, impun acest lucru, lucrătorilor trebuie să li se pună la dispoziție încăperi pentru odihnă ușor accesibile.

Această prevedere nu se aplică dacă lucrătorii își desfășoară activitatea în birouri sau în încăperi de lucru similare care oferă posibilități echivalente de relaxare în timpul pauzelor.

16.2. Încăperile pentru odihnă trebuie să fie suficient de mari și prevăzute cu un număr de mese și scaune cu spătar corespunzător numărului de lucrători.

16.3. În încăperile pentru odihnă, trebuie luate măsuri corespunzătoare pentru protecția nefumătorilor împotriva disconfortului cauzat de fumul de tutun.

16.4. Atunci când programul de lucru este întrerupt frecvent și în mod regulat și nu există încăperi pentru odihnă, trebuie prevăzute alte încăperi în care lucrătorii să poată sta pe durata acestor întreruperi, dacă securitatea și sănătatea lucrătorilor impune acest lucru.

Trebuie adoptate măsuri corespunzătoare pentru protecția nefumătorilor împotriva disconfortului cauzat de fumul de tutun.

17. Femei gravide și mame care alăptează

Femeile gravide și mamele care alăptează trebuie să aibă posibilitatea de a se odihni în poziție culcată în condiții corespunzătoare.

18. Instalații sanitare

18.1. Vestiare și dulapuri pentru îmbrăcăminte

18.1.1. Lucrătorilor trebuie să li se pună la dispoziție vestiare corespunzătoare, dacă aceștia trebuie să poarte echipament de lucru special și dacă, din motive de sănătate sau de decență, nu li se poate cere să se schimbe într-un alt spațiu.

Vestiarele trebuie să fie ușor accesibile, să aibă o capacitate suficientă și să fie prevăzute cu scaune.

18.1.2. Vestiarele trebuie să aibă dimensiuni suficiente și să fie dotate cu echipamente care să permită fiecărui lucrător să își încuie vestimentația și efectele personale în timpul programului de lucru.

Dacă este cazul (de exemplu, existența substanțelor periculoase, umiditate, murdărie), echipamentul de lucru trebuie să poată fi ținut separat de vestimentația și efectele personale.

18.1.3. Trebuie să se prevadă vestiare separate sau o utilizare separată a vestiarelor pentru bărbați și femei.

18.1.4. Dacă vestiarele nu sunt necesare în sensul pct. 18.1.1., trebuie prevăzut pentru fiecare lucrător un loc în care să își țină vestimentația și efectele personale sub cheie.

18.2. *Dușuri și chiuvete*

18.2.1. Trebuie prevăzute pentru lucrători dușuri corespunzătoare și în număr suficient, dacă acest lucru este impus de natura activității sau din motive de sănătate.

Trebuie prevăzute dușuri separate sau o utilizare separată a dușurilor pentru bărbați și femei.

18.2.2. Sălile de dușuri trebuie să fie suficient de încăpătoare pentru a permite fiecărui lucrător să își facă toaleta fără să fie deranjat și în condiții de igienă corespunzătoare.

Dușurile trebuie prevăzute cu apă curentă rece și caldă.

18.2.3. Dacă dușurile nu sunt necesare în sensul pct. 14.2.1. primul paragraf, atunci trebuie să fie prevăzute chiuvete cu apă curentă (și cu apă caldă, dacă este necesar) în număr suficient și care să fie amplasate în apropierea posturilor de lucru și a vestiarelor.

Din motive de decență, trebuie să existe chiuvete separate sau să fie asigurată utilizarea separată a acestora pentru bărbați și femei.

18.2.4. Dacă încăperile cu dușuri sau chiuvete sunt separate de vestiare, trebuie să existe o cale ușoară de comunicare între ele.

18.3. *W.C.-uri și chiuvete*

Lucrătorii trebuie să dispună, în apropierea posturilor de lucru, de încăperi de odihnă, de vestiare și de săli de dușuri sau chiuvete, de încăperi speciale dotate cu un număr suficient de W.C.-uri și chiuvete.

Trebuie prevăzute W.C.-uri separate sau cu utilizare separată pentru bărbați și femei.

19. **Încăperi de prim ajutor**

19.1. În funcție de dimensiunile spațiilor de lucru, de tipul de activitate desfășurată și de frecvența accidentelor, trebuie să fie asigurate una sau mai multe încăperi de prim ajutor.

19.2. Încăperile de prim ajutor trebuie echipate cu instalații și dispozitive indispensabile pentru primul ajutor și trebuie să permită accesul cu brancarde.

Ele trebuie să fie semnalizate cu indicatoare în concordanță cu normele naționale de transpunere a Directivei 77/576/CEE.

19.3. De asemenea, echipamentul de prim ajutor trebuie să fie disponibil în toate locurile unde condițiile de muncă impun existența lui.

Acest echipament trebuie să fie marcat corespunzător și să fie ușor accesibil.

20. Lucrători cu handicap

La organizarea locurilor de muncă, trebuie să se țină seama de lucrătorii cu handicap, dacă este necesar.

Această dispoziție se aplică în special ușilor, căilor de comunicație, scărilor, dușurilor, chiuvetelor, W.C.-urilor și posturilor de lucru utilizate sau ocupate direct de persoanele cu handicap.

21. Locuri de muncă în aer liber (dispoziții speciale)

21.1. Posturile de lucru, căile de circulație și alte zone sau instalații în aer liber, utilizate sau ocupate de lucrători în cursul activității lor, trebuie să fie organizate astfel încât pietonii sau vehiculele să circule în condiții de siguranță.

Pct. 12, 13, 14 se aplică, de asemenea, căilor de transport intern principale aflate în perimetrul întreprinderii (căi de transport care conduc la posturi de lucru fixe), căilor de transport utilizate pentru întreținerea curentă și supravegherea instalațiilor întreprinderii și spațiilor de încărcare.

Pct. 12 se aplică, de asemenea, locurilor de muncă în aer liber.

21.2. Posturile de lucru în aer liber trebuie să fie iluminate corespunzător cu un sistem de iluminare artificială, dacă lumina naturală nu este adecvată.

21.3. Când lucrătorii își desfășoară activitatea la posturi de lucru în aer liber, astfel de posturi de lucru trebuie să fie amenajate pe cât posibil astfel încât aceștia:

- (a) să fie protejați împotriva condițiilor nefavorabile de vreme și, dacă este necesar, împotriva căderii obiectelor;
- (b) să nu fie expuși unui nivel de zgomot dăunător, nici unor influențe externe vătămătoare, cum ar fi gaze, vapori sau praf;
- (c) să își poată părăsi posturile de lucru rapid în eventualitatea vreunui pericol sau să poată primi rapid asistență;
- (d) să nu poată aluneca sau cădea.

ANEXA II

CERINȚE MINIME DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE PENTRU LOCURILE DE MUNCĂ AFLATE DEJA ÎN FOLOSINȚĂ, MENȚIONATE ÎN ART. 4 DIN PREZENTA DIRECTIVĂ

1. Observație preliminară

Obligațiile prevăzute în prezenta anexă se aplică ori de câte ori caracteristicile locului de muncă, activitatea, împrejurările sau un risc impun acest lucru.

2. Stabilitate și rezistență

Clădirile care adăpostesc locuri de muncă trebuie să aibă o structură și o rezistență corespunzătoare naturii utilizării lor.

3. Instalații electrice

Instalațiile electrice trebuie să fie proiectate și construite astfel încât să nu prezinte pericol de incendiu sau explozie; personalul de lucru trebuie să fie protejat în mod adecvat împotriva riscurilor de accidentare prin contact direct sau indirect.

Instalațiile electrice și dispozitivele de protecție trebuie să corespundă tensiunii, condițiilor externe și competenței persoanelor care au acces la părți ale instalației.

4. Căi și ieșiri de urgență

4.1. Căile și ieșirile de urgență trebuie să rămână în permanență libere și să conducă în mod cât mai direct afară sau în spații sigure.

4.2. În caz de pericol, trebuie să fie posibilă evacuarea rapidă și în condiții cât mai sigure a lucrătorilor de la toate posturile de lucru.

4.3. Trebuie să existe un număr corespunzător de căi de salvare și ieșiri de urgență.

4.4. Ușile cu ieșire de urgență trebuie să se deschidă spre exterior.

Ușile glisante sau turnante nu sunt permise în cazul în care acestea au destinația de ieșiri de urgență.

Ușile de ieșire de urgență nu trebuie să fie încuiate sau zăvorâte astfel încât să nu poată fi deschise imediat și cu ușurință de către orice persoană care ar avea nevoie să le utilizeze în caz de urgență.

4.5. Căile și ieșirile de urgență specifice trebuie semnalizate în conformitate cu normele naționale de transpunere a Directivei 77/576/CEE.

Aceste semnalizări trebuie amplasate în locuri corespunzătoare și trebuie să fie durabile.

4.6. Ușile de ieșire de urgență nu trebuie să fie încuiate.

Căile și ieșirile de urgență, precum și căile de circulație și ușile de acces spre acestea trebuie să fie eliberate de orice obstacole, astfel încât să poată fi utilizate în orice moment fără dificultate.

4.7. Căile și ieșirile de urgență care necesită iluminare trebuie prevăzute cu iluminare de siguranță de intensitate suficientă în caz de pană de curent.

5. Detectarea și stingerea incendiilor

5.1. În funcție de dimensiunile și destinația clădirilor, de echipamentele pe care acestea le conțin, de proprietățile fizice și chimice ale substanțelor prezente și de numărul maxim potențial de persoane prezente, locurile de muncă trebuie prevăzute cu dispozitive corespunzătoare pentru stingerea incendiilor și, dacă este necesar, cu detectoare de incendii și sisteme de alarmă.

5.2. Dispozitivele neautomatizate de stingere a incendiului trebuie să fie ușor accesibile și ușor de manipulat.

Acestea trebuie să fie semnalizate în conformitate cu normele naționale de transpunere a Directivei 77/576/CEE.

Aceste semnalizări trebuie amplasate în locuri corespunzătoare și trebuie să fie durabile.

6. Ventilația locurilor de muncă în spații închise

Trebuie luate măsuri pentru a asigura suficient aer proaspăt la locurile de muncă în spații închise, având în vedere metodele de lucru utilizate și cerințele fizice impuse lucrătorilor.

În cazul utilizării unui sistem de ventilare forțată, acesta trebuie să fie menținut în stare de funcționare.

Orice pană în funcționarea instalației trebuie semnalizată de un sistem de control, dacă acest lucru este necesar pentru sănătatea lucrătorilor.

7. Temperatura în încăperi

7.1. În timpul programului de lucru, temperatura din încăperile care conțin locuri de muncă trebuie să fie adecvată organismului uman, ținând seama de metodele de lucru utilizate și de cerințele fizice impuse lucrătorilor.

7.2. Temperatura în zonele de odihnă, încăperile pentru personalul de serviciu, încăperile sanitare, cantine și încăperile de prim ajutor trebuie să corespundă destinației specifice a acestor încăperi.

8. Iluminatul natural și artificial

8.1. În măsura în care este posibil, locurile de muncă trebuie să aibă iluminat natural suficient și să fie echipate cu dispozitive care să permită un iluminat artificial adecvat pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor.

8.2. Locurile de muncă în care lucrătorii sunt în mod deosebit expuși riscurilor în caz de pană de iluminat artificial trebuie să fie prevăzute cu iluminat de urgență de o intensitate suficientă.

9. Uși și porți

9.1. Ușile transparente trebuie să fie marcate corespunzător, la nivelul ochilor.

9.2. Ușile și porțile batante trebuie să fie transparente sau să aibă un panou transparent.

10. Zone periculoase

Dacă locurile de muncă includ zone periculoase în care, dată fiind natura activității, există riscul căderii lucrătorului sau a unor obiecte, aceste zone trebuie să fie prevăzute cu dispozitive care să împiedice pătrunderea lucrătorilor neautorizați în aceste zone.

Trebuie luate măsuri corespunzătoare pentru a proteja lucrătorii care sunt autorizați să pătrundă în zonele periculoase.

Zonele periculoase trebuie marcate clar.

11. Încăperi și zone pentru odihnă

11.1. Dacă securitatea sau sănătatea lucrătorilor, în special datorită tipului activității sau prezenței unui număr mare de angajați, impun acest lucru, lucrătorilor trebuie să li se pună la dispoziție încăperi pentru odihnă ușor accesibile sau zone pentru odihnă corespunzătoare.

Această prevedere nu se aplică dacă lucrătorii sunt angajați în birouri sau în încăperi de lucru similare care oferă posibilități echivalente de relaxare în timpul pauzelor.

11.2. Încăperile și zonele pentru odihnă trebuie prevăzute cu mese și scaune cu spătar.

11.3. În încăperile și zonele pentru odihnă, trebuie luate măsuri corespunzătoare pentru protecția nefumătorilor împotriva disconfortului cauzat de fumul de tutun.

12. Femei gravide și mame care alăptează

Femeile gravide și mamele care alăptează trebuie să aibă posibilitatea de a se odihni în poziție culcată în condiții corespunzătoare.

13. Instalații sanitare

13.1. *Vestiare și dulapuri pentru îmbrăcăminte*

13.1.1. Lucrătorilor trebuie să li se pună la dispoziție vestiare corespunzătoare, dacă aceștia trebuie să poarte echipament de lucru special și dacă, din motive de sănătate sau de decență, nu li se poate cere să se schimbe într-un alt spațiu.

Vestiarele trebuie să fie ușor accesibile și să aibă o capacitate suficientă.

13.1.2. Vestiarele trebuie să fie dotate cu echipamente care să permită fiecărui lucrător să își încuie vestimentația și efectele personale în timpul programului de lucru.

Dacă este cazul (de exemplu, existența substanțelor periculoase, umiditate, murdărie), echipamentul de lucru trebuie să poată fi ținut separat de vestimentația și efectele personale.

13.1.3. Trebuie să existe vestiare separate sau o utilizare separată a vestiarelor pentru bărbați și femei.

13.2. *Dușuri, W.C.-uri și chiuvete*

13.2.1. Locurile de muncă trebuie dotate astfel încât lucrătorii să aibă în apropierea lor:

- dușuri, dacă natura activității lor impune acest lucru;
- instalații speciale prevăzute cu un număr corespunzător de W.C.-uri și chiuvete.

13.2.2. Dușurile și chiuvetele trebuie prevăzute cu apă curentă rece (și apă caldă, dacă este necesar).

13.2.3. Trebuie prevăzute dușuri separate sau trebuie asigurată utilizarea separată a dușurilor pentru bărbați și femei.

Trebuie prevăzute W.C.-uri separate sau trebuie asigurată utilizarea separată a W.C.-urilor pentru bărbați și femei.

14. **Echipamente de prim ajutor**

Locurile de muncă trebuie dotate cu echipamente de prim ajutor.

Echipamentele trebuie să fie marcate corespunzător și să fie ușor accesibile.

15. **Lucrători cu handicap**

La organizarea locurilor de muncă, trebuie să se țină seama de lucrătorii cu handicap, dacă este necesar.

Această dispoziție se aplică în special ușilor, căilor de comunicație, scărilor, dușurilor, chiuvetelor, W.C.-urilor și posturilor de lucru utilizate sau ocupate direct de persoanele cu handicap.

16. **Circulația pietonilor și vehiculelor**

Locurile de muncă în spații închise sau în aer liber trebuie organizate astfel încât pietonii și vehiculele să poată circula în condiții de siguranță.

17. **Locuri de muncă în aer liber (dispoziții speciale)**

Când lucrătorii sunt angajați la posturi de lucru în aer liber, astfel de posturi de lucru trebuie să fie amenajate pe cât posibil astfel încât aceștia:

- (a) să fie protejați împotriva condițiilor nefavorabile de vreme și, dacă este necesar, împotriva căderii obiectelor;

- (b) să nu fie expuși unui nivel de zgomot dăunător, nici unor influențe externe vătămătoare, cum ar fi gaze, vapori sau praf;
- (c) să își poată părăsi posturile de lucru rapid în eventualitatea vreunui pericol sau să poată primi rapid asistență;
- (d) să nu poată aluneca sau cădea.

DIRECTIVA CONSILIULUI 89/655/CEE

din 30 noiembrie 1989

privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de lucru la locul de muncă

(a doua directivă individuală în sensul art. 16 alin. (1) din Directiva 89/391/CEE)

CONSILIUL COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene, în special art. 118a,

având în vedere propunerea Comisiei ⁽¹⁾, prezentată după consultarea Comitetului consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă,

în cooperare cu Parlamentul European ⁽²⁾,

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

întrucât art. 118a din Tratat prevede obligativitatea Consiliului de a adopta, prin intermediul directivelor, cerințe minime pentru a încuraja îmbunătățirea, în special, a mediului de muncă, în vederea garantării unui nivel mai bun de protecție a securității și sănătății lucrătorilor;

întrucât, în conformitate cu articolul menționat, aceste directive trebuie să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice care ar împiedica crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii;

întrucât Comunicarea Comisiei privind programul său în domeniul securității, igienei și sănătății la locul de muncă ⁴ prevede adoptarea unei directive privind folosirea echipamentului de lucru la locul de muncă;

întrucât Consiliul, în Rezoluția sa din 21 decembrie 1987 privind securitatea, igiena și sănătatea la locul de muncă ⁽⁵⁾, a luat act de intenția Comisiei de a prezenta Consiliului, în termenul cel mai scurt, cerințele minime de organizare a securității și sănătății la locul de muncă;

întrucât respectarea cerințelor minime destinate să garanteze îmbunătățirea nivelului de securitate și sănătate în ceea ce privește utilizarea echipamentului de lucru este esențială pentru a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor;

întrucât prezenta directivă este o directivă individuală în sensul art. 16 alin. (1) din Directiva Consiliului 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă ⁽⁶⁾; întrucât dispozițiile directivei menționate se aplică în întregime în domeniul folosirii de către lucrători a

¹ JO C 114, 30.04.1988, p. 3, JO C 106, 26.04.1989, p. 13 și JO C 287, 15.11.1989, p. 12.

² JO C 326, 19.12.1988, p. 132 și JO C 256, 09.10.1989, p. 65.

³ JO C 318, 12.12.1988, p. 26.

⁴ JO C 28, 03.02.1988, p. 3.

⁵ JO C 28, 03.02.1988, p. 1.

⁶ JO C 183, 29.06.1988, p. 1.

echipamentului de lucru la locul de muncă, fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive și/sau specifice incluse în prezenta directivă;

întrucât prezenta directivă constituie un element concret în cadrul realizării dimensiunii sociale a pieței interne;

întrucât, în temeiul Directivei 83/189/CEE¹, statele membre trebuie să notifice Comisiei orice proiect de reglementare tehnică aplicabilă mașinilor, aparatelor și instalațiilor;

întrucât, în temeiul Deciziei 74/325/CEE⁽²⁾, modificată de Actul de aderare din 1985, Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă este consultat de către Comisie în vederea elaborării propunerilor în acest domeniu,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

SECȚIUNEA I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiectul

1. Prezenta directivă, care este a doua directivă individuală în sensul art. 16 alin. (1) din Directiva 89/391/CEE, stabilește cerințele minime de protecție în materie de securitate și sănătate privind folosirea de către lucrători a echipamentului de lucru la locul de muncă, așa cum este definit în art. 2 lit. (a).

2. Dispozițiile Directivei 89/391/CEE se aplică în întregime domeniului menționat în alin. (1), fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive și/sau specifice cuprinse în prezenta directivă.

Articolul 2

Definiții

În sensul prezentei directive:

(a) „echipament de lucru” reprezintă orice mașină, aparat, unealtă sau instalație folosită la locul de muncă;

(b) „folosirea echipamentului de lucru” reprezintă orice activitate referitoare la echipamentul de lucru, cum ar fi pornirea și oprirea echipamentului, modul de folosire, transportul, repararea, transformarea și întreținerea, inclusiv, în special, curățarea lui;

(c) „zonă periculoasă” reprezintă orice zonă din interiorul și/sau din jurul echipamentului de lucru care poate prezenta riscuri pentru securitatea sau sănătatea unui lucrător expus;

(d) „lucrător expus” reprezintă orice lucrător care se găsește integral sau parțial într-o zonă periculoasă;

¹ JO C 109, 26.04.1983, p. 8.

² JO C 185, 09.07.1974, p. 15.

(e) „operator” reprezintă lucrătorul (lucrătorii) însărcinat (însărcinați) cu folosirea echipamentului de lucru.

SECȚIUNEA II

OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

Articolul 3

Obligații generale

1. Angajatorul ia măsurile necesare pentru ca echipamentul de lucru pus la dispoziția lucrătorilor din întreprindere și/sau unitate să corespundă muncii prestate sau să fie adaptat acestui scop și să poată fi folosit de către lucrători, fără a pune în pericol securitatea sau sănătatea lor.

La alegerea echipamentului de lucru pe care intenționează să îl folosească, angajatorul trebuie să țină seama de condițiile de muncă și de caracteristicile specifice acesteia, precum și de pericolele care există în întreprinderea și/sau unitatea respectivă, în special la locul de muncă, pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor și/sau de orice alte pericole care s-ar putea adăuga ca urmare a folosirii echipamentului de lucru respectiv.

2. Dacă nu este pe deplin posibil să se asigure folosirea echipamentului de lucru fără nici un risc pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor, angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare pentru diminuarea riscurilor.

Articolul 4

Norme privind echipamentul de lucru

1. Fără a aduce atingere dispozițiilor art. 3, angajatorul trebuie să obțină și/sau să folosească:

(a) echipamente de lucru care, fiind puse la dispoziția lucrătorilor din întreprindere și/sau unitate pentru prima oară după 31 decembrie 1992, respectă:

(i) dispozițiile oricărei directive comunitare relevante aplicabile;

(ii) cerințele minime prevăzute în anexă, în măsura în care nu există o altă directivă comunitară aplicabilă sau cele existente se aplică numai parțial;

(b) echipamente de lucru care, fiind puse la dispoziția lucrătorilor din întreprindere și/sau unitate la 31 decembrie 1992, se conformează cerințelor minime prevăzute în anexă în cel mult patru ani de la această dată.

2. Angajatorul ia măsurile necesare pentru ca, pe toată durata folosirii sale, echipamentul de lucru să fie menținut, prin metode de întreținere corespunzătoare, la un nivel care să respecte dispozițiile alin. 1 lit. (a) sau (b), după caz.

Articolul 5

Echipament de lucru cu risc specific

Dacă se presupune că folosirea unui echipament de lucru poate prezenta un risc specific pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, angajatorul trebuie să ia măsurile necesare pentru a se asigura că:

- folosirea echipamentului de lucru este rezervată numai persoanelor însărcinate să îl folosească;
- lucrările de reparații, transformare sau întreținere sunt efectuate numai de către lucrătorii cu atribuții în acest sens.

Articolul 6

Informarea lucrătorilor

1. Fără a aduce atingere dispozițiilor art. 10 din Directiva 89/391/CEE, angajatorul ia măsurile necesare pentru ca lucrătorii să dispună de informații adecvate și, dacă este cazul, de instrucțiuni cu privire la echipamentul de lucru folosit la locul de muncă.

2. Informațiile și instrucțiunile trebuie să cuprindă un număr minim de indicații referitoare la securitate și sănătate în ceea ce privește:

- condițiile de folosire a echipamentului de lucru;
- situații anormale previzibile;
- concluziile care pot fi trase, acolo unde este cazul, din experiența acumulată în urma folosirii echipamentului de lucru.

3. Informațiile și instrucțiunile trebuie să fie pe înțelesul lucrătorilor în cauză.

Articolul 7

Formarea lucrătorilor

Fără a aduce atingere dispozițiilor art. 10 din Directiva 89/391/CEE, angajatorul ia măsurile necesare pentru ca:

- lucrătorii însărcinați cu folosirea echipamentului de lucru să primească o formare corespunzătoare, inclusiv cu privire la riscurile pe care le poate prezenta echipamentul respectiv;
- lucrătorii menționați în art. 5 a doua liniuță să primească o formare specifică corespunzătoare.

Articolul 8

Consultarea și participarea lucrătorilor

Consultarea și participarea lucrătorilor și/sau a reprezentanților acestora cu privire la problemele la care se face referire în prezenta directivă, inclusiv anexele acesteia, se desfășoară în conformitate cu art. 11 din Directiva 89/391/CEE.

SECȚIUNEA III

DISPOZIȚII DIVERSE

Articolul 9

Modificarea anexei

1. Modificarea anexei în sensul adăugării unor cerințe minime suplimentare, aplicabile echipamentelor de lucru specifice menționate în pct. 3 din anexă, este adoptată de către Consiliu, în conformitate cu procedura prevăzută în art. 118a din Tratat.

2. Adaptările de natură strict tehnică ale anexei în funcție de:

- adoptarea directivelor în domeniul armonizării tehnice și al standardizării echipamentelor de lucru și/sau

- progresele tehnice, modificarea normelor sau specificațiilor internaționale și noutățile din domeniul echipamentelor de lucru

sunt adoptate în conformitate cu procedura prevăzută în art. 17 din Directiva 89/391/CEE.

Articolul 10

Dispoziții finale

1. Statele membre pun în aplicare dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 31 decembrie 1992 cel târziu. Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta.

2. Statele membre comunică Comisiei textul dispozițiilor de drept intern, deja adoptate sau în curs de adoptare în domeniul reglementat de prezenta directivă.

3. Statele membre raportează Comisiei la fiecare cinci ani cu privire la aplicarea dispozițiilor prezentei directive, indicând punctele de vedere ale partenerilor sociali.

Comisia informează Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social și Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă.

4. Comisia prezintă periodic Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social un raport privind aplicarea prezentei directive, ținând cont de alin. (1) - (3).

Articolul 11

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 30 noiembrie 1989.

Pentru Consiliu
Președintele
J. P. SOISSON

ANEXĂ

CERINȚE MINIME PREVĂZUTE ÎN ART. 4 ALIN. (1) LIT. (a) PCT. (ii) ȘI LIT. (b)

1. Observații generale

Obligațiile prevăzute în prezenta anexă se aplică ținând seama de dispozițiile prezentei directive și în cazurile în care echipamentul de lucru prezintă riscurile respective.

2. Cerințe minime generale aplicabile echipamentului de lucru

2.1. Dispozitivele de comandă ale echipamentului de lucru, care afectează securitatea, trebuie să fie vizibile, ușor de identificat și, dacă este necesar, marcate corespunzător.

Exceptând unele cazuri, dispozitivele de comandă trebuie amplasate în exteriorul zonelor periculoase, astfel încât punerea lor în funcțiune să nu prezinte riscuri suplimentare. Acestea nu trebuie să genereze riscuri ca urmare a unei manevre neintenționate.

Dacă este necesar, de la postul de comandă principal, operatorul trebuie să aibă posibilitatea de a se asigura că nici o persoană nu se găsește în zonele periculoase. Dacă acest lucru nu este posibil, orice pornire trebuie să fie precedată automat de un sistem de siguranță, cum ar fi un semnal de avertizare sonor și/sau vizual. Un lucrător expus trebuie să aibă timpul și/sau mijloacele necesare pentru a evita rapid riscurile generate de pornirea și/sau oprirea echipamentului de lucru.

Sistemele de comandă trebuie să fie sigure. O pană sau o deteriorare a sistemului de comandă nu trebuie să creeze o situație periculoasă.

2.2. Pornirea echipamentului de lucru trebuie să fie posibilă numai prin acționarea intenționată a dispozitivului de comandă prevăzut în acest scop.

Același lucru este valabil și pentru:

- repornirea echipamentului după o oprire, indiferent de cauza opririi;
- comanda modificării semnificative a condițiilor de funcționare (de exemplu, viteză, presiune etc.),

cu excepția cazurilor în care repornirea sau modificarea nu prezintă nici un risc pentru lucrătorii expuși.

Această cerință nu se aplică repornirii sau modificării condițiilor de funcționare rezultate din derularea unei secvențe normale de funcționare a unui dispozitiv automat.

2.3. Orice echipament de lucru trebuie prevăzut cu un dispozitiv de comandă care să îl oprească complet și în condiții de siguranță.

Orice post de lucru trebuie prevăzut cu un dispozitiv de comandă care să întrerupă funcționarea echipamentului de lucru în totalitate sau numai parțial, în funcție de riscurile existente, astfel încât echipamentul de lucru să funcționeze în condiții de siguranță. Comanda de oprire a echipamentului de lucru trebuie să aibă prioritate față de comenzile de pornire. Dacă echipamentul de lucru sau componentele periculoase ale acestuia au fost oprite, alimentarea cu energie electrică a dispozitivelor de comandă trebuie să fie întreruptă.

2.4. Dacă este cazul, în funcție de riscurile pe care le prezintă și de timpul normal de oprire, echipamentul de lucru trebuie prevăzut cu un dispozitiv de oprire de urgență.

2.5. Echipamentul de lucru care prezintă riscuri datorate căderilor de obiecte sau proiectării acestora trebuie prevăzut cu dispozitive de siguranță corespunzătoare.

Echipamentul de lucru care prezintă riscuri datorate degajărilor de gaze, vapori, lichide sau pulberi trebuie prevăzute cu dispozitive corespunzătoare de reținere și/sau evacuare în apropierea surselor de risc.

2.6. Dacă securitatea și sănătatea lucrătorilor impun acest lucru, echipamentul de lucru și elementele sale componente trebuie stabilizate prin fixare sau alte mijloace.

2.7. În cazul în care există riscul ruperii sau spargerii unor elemente ale echipamentului de lucru, situație care ar putea prezenta riscuri semnificative pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, trebuie luate măsuri de protecție corespunzătoare.

2.8. Dacă există riscul producerii de accidente prin contactul mecanic cu piesele mobile ale echipamentului de lucru, acestea trebuie prevăzute cu dispozitive de protecție care să împiedice accesul în zonele periculoase sau să oprească mișcarea elementelor mobile înainte de pătrunderea în zonele periculoase.

Dispozitivele de protecție trebuie:

- să fie solid construite;
- să nu genereze riscuri suplimentare;
- să nu poată fi înlăturate cu ușurință sau scoase din starea de funcționare;
- să fie situate la o distanță suficientă față de zona periculoasă;
- să nu limiteze mai mult decât este necesar observarea ciclului de lucru;
- să permită intervențiile necesare pentru montarea sau înlocuirea pieselor și pentru lucrările de întreținere, limitând accesul numai la zona în care se desfășoară activitatea, trebuie realizată lucrarea, dacă este posibil, fără demontarea dispozitivelor de protecție.

2.9. Zonele și punctele de lucru sau cele în care se execută operațiunile de întreținere ale echipamentului de lucru trebuie iluminate corespunzător, în funcție de lucrările realizate.

2.10. Dacă este cazul, anumite părți ale echipamentului de lucru, care sunt expuse unor temperaturi înalte sau foarte scăzute, trebuie protejate pentru a preveni riscul ca lucrătorii să intre în contact cu acestea sau să se apropie prea mult de ele.

2.11. Dispozitivele de alarmă montate pe echipamentul de lucru trebuie să fie lipsite de ambiguități, ușor de perceput și de înțeles.

2.12. Echipamentul de lucru poate fi folosit numai pentru operațiunile și în condițiile cărora le este destinat.

2.13. Operațiunile de întreținere trebuie să poată fi executate când echipamentul de lucru este oprit. Dacă acest lucru nu este posibil, trebuie luate măsuri de protecție corespunzătoare fie pentru executarea acestor operațiuni, fie pentru ca aceste operațiuni să fie executate în afara zonelor periculoase.

Dacă pentru echipamentul de lucru există un carnet de întreținere, acesta trebuie ținut la zi.

2.14. Orice echipament de lucru trebuie prevăzut cu dispozitive ușor de identificat destinate izolării de toate sursele de energie.

Reconectarea nu trebuie să genereze riscuri pentru lucrătorii în cauză.

2.15. Echipamentul de lucru trebuie prevăzut cu dispozitive de alarmă și semnalizare, indispensabile pentru asigurarea securității lucrătorilor.

2.16. Lucrătorii trebuie să aibă acces și să rămână în condiții de securitate în toate zonele destinate operațiunilor de producție, reglare și întreținere.

2.17. Orice echipament de lucru trebuie să asigure protecția lucrătorilor împotriva riscurilor de incendiu sau supraîncălzire a echipamentului, precum și împotriva degajărilor de gaze, pulberi, lichide, vapori sau a altor substanțe produse, utilizate sau depozitate în echipamentul de lucru.

2.18. Orice echipament de lucru trebuie să asigure prevenirea riscurilor de explozie a acestuia sau a substanțelor produse, utilizate sau depozitate în echipamentul de lucru.

2.19. Orice echipament de lucru trebuie să asigure protecția lucrătorilor expuși împotriva riscurilor de electrocutare prin contact direct sau indirect.

3. Cerințe minime suplimentare aplicabile echipamentelor de lucru specifice, menționate în art. 9 alin. (1) din prezenta directivă.

DIRECTIVA CONSILIULUI

din 30 noiembrie 1989

privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă

(a treia directivă individuală în sensul art. 16 alin. (1) din Directiva 89/391/CEE)

(89/656/CEE)

CONSILIUL COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene, în special art. 118a,

având în vedere propunerea Comisiei¹, prezentată după consultarea Comitetului consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă,

în cooperare cu Parlamentul European²,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social³,

întrucât art. 118a din Tratat prevede obligativitatea Consiliului de a adopta, prin intermediul directivelor, cerințe minime pentru a încuraja îmbunătățirea, în special, a mediului de muncă, în vederea garantării unui nivel mai bun de protecție a sănătății și securității lucrătorilor;

întrucât, în conformitate cu articolul menționat, aceste directive trebuie să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice care ar împiedica crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii;

întrucât Comunicarea Comisiei privind programul său în domeniul securității, igienei și sănătății la locul de muncă⁴ prevede adoptarea unei directive privind utilizarea la locul de muncă a echipamentului individual de protecție;

întrucât Consiliul, în Rezoluția sa din 21 decembrie 1987 privind securitatea, igiena și sănătatea la locul de muncă⁵, a luat act de intenția Comisiei de a prezenta Consiliului, în viitorul apropiat, cerințele minime de organizare a securității și sănătății la locul de muncă;

întrucât respectarea cerințelor minime destinate să garanteze îmbunătățirea nivelului de securitate și sănătate pentru utilizatorii echipamentelor individuale de protecție este esențială pentru a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor;

¹ JO C 161, 20.06.1988, p. 1,
JO C 115, 08.05.1989, p. 27 și
JO C 287, 15.11.1989, p. 11.

² JO C 12, 16.01.1989, p. 92 și
JO C 256, 09.10.1989, p. 61.

³ JO C 318, 12.12.1988, p. 30.

⁴ JO C 28, 03.02.1988, p. 3.

⁵ JO C 28, 03.02.1988, p. 1.

⁶ JO C 28, 03.02.1988, p. 1.

întrucât prezenta directivă este o directivă individuală în sensul art. 16 alin. (1) din Directiva Consiliului 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă¹; întrucât dispozițiile directivei menționate se aplică în întregime utilizării echipamentului individual de protecție la locul de muncă, fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive și/sau specifice incluse în prezenta directivă;

întrucât prezenta directivă constituie un element concret în cadrul realizării dimensiunii sociale a pieței interne;

întrucât mijloacelor colective de protecție li se acordă prioritate față de echipamentul individual de protecție; întrucât angajatorului i se cere să furnizeze echipament de securitate și să adopte măsuri de securitate;

întrucât cerințele prevăzute în prezenta directivă ar trebui să nu determine modificarea echipamentului individual de protecție, a cărui proiectare și fabricare s-au conformat cu directivele comunitare privind securitatea și sănătatea la locul de muncă;

întrucât ar trebui prevăzute descrieri pe care statele membre să le poată utiliza atunci când stabilesc norme generale pentru utilizarea echipamentului individual de protecție;

întrucât, în temeiul Deciziei 74/325/CEE², modificată ultima dată de Actul de aderare din 1985, Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă este consultat de Comisie, în vederea elaborării de propuneri în acest domeniu,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

SECȚIUNEA I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiectul

1. Prezenta directivă, care este a treia directivă individuală în sensul art. 16 alin. (1) din Directiva 89/391/CEE, stabilește cerințele minime pentru echipamentul individual de protecție utilizat de lucrători la locul de muncă.

2. Dispozițiile Directivei 89/391/CEE se aplică în întregime domeniului menționat în alin. (1), fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive și/sau specifice cuprinse în prezenta directivă.

Articolul 2

Definiție

1. În sensul prezentei directive, echipament individual de protecție reprezintă orice echipament destinat să fie purtat sau ținut de lucrător pentru a-l proteja împotriva unuia sau

¹ JO L 183, 29.06.1989, p. 1.

² JO L 185, 09.07.1974, p. 15.

mai multor riscuri care ar putea să-i pună în pericol securitatea și sănătatea la locul de muncă, precum și orice supliment sau accesoriu proiectat în acest scop.

2. Sunt excluse din definiția de la alin. (1):

- (a) îmbrăcămintea de lucru și uniformele obișnuite care nu sunt proiectate în mod specific pentru a proteja securitatea și sănătatea lucrătorului;
- (b) echipamentele folosite de serviciile de urgență și salvare;
- (c) echipamentele individuale de protecție purtat sau folosit de armată, poliție sau alte agenții de ordine publică;
- (d) echipamentele individuale de protecție pentru mijloace de transport rutier;
- (e) echipamentul sportiv;
- (f) echipamentul de autoapărare sau descurajare;
- (g) dispozitivele portabile pentru detectarea și semnalizarea riscurilor și a factorilor nocivi.

Articolul 3

Normă generală

Echipamentul individual de protecție este folosit atunci când riscurile nu pot fi evitate sau limitate suficient prin mijloace tehnice de protecție colectivă sau prin măsuri, metode sau proceduri de organizare a muncii.

SECȚIUNEA II

OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

Articolul 4

Dispoziții generale

1. Echipamentele individuale de protecție trebuie să respecte dispozițiile comunitare relevante privind proiectarea și fabricarea în ceea ce privește securitatea și sănătatea.

Toate echipamentele individuale de protecția muncii trebuie:

- (a) să fie adecvate pentru riscurile implicate, fără ca prin ele însele să conducă la vreun risc sporit;
- (b) să corespundă condițiilor existente la locul de muncă;
- (c) să țină seama de cerințele ergonomice și de starea sănătății lucrătorului;
- (d) să se potrivească în mod corect persoanei care îl poartă, după orice ajustare necesară.

2. În cazul în care prezența unor riscuri multiple impune purtarea simultană a mai multor echipamente individuale de protecție, aceste echipamente trebuie să fie compatibile și să continue să fie eficiente împotriva riscului sau riscurilor respective.

3. Condițiile de utilizare a echipamentului individual de protecție, în special durata purtării, sunt determinate pe baza gravității riscului, frecvenței expunerii la risc, caracteristicilor postului de lucru al fiecărui lucrător și performanței echipamentului individual de protecție.

4. Echipamentul individual de protecție este, în principiu, destinat uzului personal.

Dacă împrejurările impun purtarea echipamentului individual de protecție de către mai mult de o persoană, se iau măsuri adecvate pentru a asigura că această utilizare nu creează diferiților utilizatori nici o problemă de sănătate sau igienă.

5. În cadrul întreprinderii și/sau unității se furnizează și se pun la dispoziție informații adecvate privind fiecare echipament individual de protecție necesar în conformitate cu alin. (1) și (2).

6. Echipamentul individual de protecție se distribuie gratuit de către angajator, care garantează buna sa funcționare și o stare de igienă satisfăcătoare prin intermediul întreținerii, reparării și înlocuirilor necesare.

Totuși, statele membre pot prevedea, în conformitate cu practicile naționale, ca lucrătorului să i se ceară să contribuie la costul unui anumit echipament individual de protecție, în împrejurări în care utilizarea echipamentului nu este limitată la locul de muncă.

7. Angajatorul informează mai întâi lucrătorul despre riscurile împotriva cărora îl protejează purtarea echipamentului individual de protecție.

8. Angajatorul asigură formarea lucrătorului și, dacă este cazul, organizează demonstrații de purtare a echipamentului individual de protecție.

9. Echipamentul individual de protecție poate fi utilizat numai în scopurile specificate, cu excepția împrejurărilor specifice și excepționale.

Acesta trebuie să fie utilizat în conformitate cu manualul de instrucțiuni.

Aceste instrucțiuni trebuie să fie pe înțelesul lucrătorilor.

Articolul 5

Evaluarea echipamentului individual de protecție

1. Înainte de a alege echipamentul individual de protecție, angajatorului i se cere să evalueze dacă echipamentul individual de protecție pe care intenționează să îl folosească îndeplinește cerințele art. 4 alin. (1) și (2).

Această evaluare presupune:

(a) analizarea și evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate prin alte mijloace;

(b) definirea caracteristicilor pe care trebuie să le aibă echipamentul individual de protecție pentru a fi eficient împotriva riscurilor prevăzute la lit. (a), luând în considerare orice riscuri pe care le poate crea acest echipament în sine;

(c) compararea caracteristicilor echipamentului individual de protecție disponibil cu caracteristicile prevăzute la lit. (b).

2. Evaluarea prevăzută în alin. (1) este revizuită în funcție de modificările aduse oricăruia dintre elementele sale.

Articolul 6 ()*

1. Fără a aduce atingere art. 3, 4 și 5, statele membre se asigură că sunt prevăzute norme generale pentru utilizarea echipamentului individual de protecție și/sau norme care reglementează cazurile și situațiile în care angajatorul trebuie să furnizeze echipamentul individual de protecție, luând în considerare legislația comunitară privind libera circulație a acestui echipament.

Aceste norme indică, în special, împrejurările sau situațiile de risc în care este necesară utilizarea echipamentului individual de protecție, fără a aduce atingere priorității care trebuie să se acorde mijloacelor de protecție colectivă.

Anexele I, II și III, care au caracter orientativ, conțin informații utile pentru stabilirea acestor norme.

2. Atunci când statele membre adaptează normele prevăzute în alin. (1), acestea iau în considerare orice modificări semnificative ale riscului, mijloacelor de protecție colectivă și echipamentelor individuale de protecție, determinate de evoluțiile tehnologice.

Statele membre consultă organizațiile partenerilor sociali cu privire la normele prevăzute în alin. (1) și (2).

Articolul 7

Informarea lucrătorilor

Fără a aduce atingere art. 10 din Directiva 89/391/CEE, lucrătorii și/sau reprezentanții acestora sunt informați cu privire la toate măsurile ce trebuie luate în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, atunci când se utilizează echipamente individuale de protecție la locul de muncă.

Articolul 8

Consultarea și participarea lucrătorilor

Consultarea și participarea lucrătorilor și/sau a reprezentanților acestora cu privire la problemele la care se face referire în prezenta directivă, inclusiv anexele acesteia, se desfășoară în conformitate cu art. 11 din Directiva 89/391/CEE.

* Vezi Comunicarea Comisiei (JO C 328, 30.12.1989, p. 3.)

SECȚIUNEA III

DISPOZIȚII DIVERSE

Articolul 9

Adaptarea anexelor

Adaptările de natură strict tehnică ale anexelor I, II și III în funcție de:

- adoptarea directivelor de armonizare tehnică și standardizare cu privire la echipamentul individual de protecție și/sau
- progresele tehnice, modificarea normelor sau specificațiilor internaționale și cunoștințele din domeniul echipamentului individual de protecție

sunt adoptate în conformitate cu procedura prevăzută în art. 17 din Directiva 89/391/CEE.

Articolul 10

Dispoziții finale

1. Statele membre pun în aplicare dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 31 decembrie 1992. Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta.
2. Statele membre comunică Comisiei textul dispozițiilor de drept intern, deja adoptate sau în curs de adoptare în domeniul reglementat de prezenta directivă.
3. Statele membre raportează Comisiei la fiecare cinci ani cu privire la aplicarea dispozițiilor prezentei directive, indicând punctele de vedere ale partenerilor sociali.

Comisia informează Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social și Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă.

4. Comisia raportează periodic Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social cu privire la aplicarea directivei, având în vedere alin. (1), (2) și (3).

Articolul 11

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 30 noiembrie 1989.

Pentru Consiliu
Președintele
J.P. SOISSON

ANEXA I

SCHEMĂ ORIENTATIVĂ PENTRU INVENTARIEREA RISCURILOR, ÎN SCOPUL UTILIZĂRII ECHIPAMENTULUI INDIVIDUAL DE PROTECȚIE

		RISCURI																								
		FIZICE																								
		MECANICE						TERMICE			ELECTRICE			RADIȚIE			CHIMICE				BIOLOGICE					
		Căderi de la înălțime	Lovituri, tăieturi, impact, strivire	Înșepături, tăieturi, zgârieturi	Vibrație	Alunecare, cădere peste	Căldură, incendiu	Frig	ELECTRICE	Neionizantă	Ionizantă	ZGOMOT	Pulberi, fibre	Fum	Vapori	Scufundare	Improscare, stropire	GAZE, VAPORI	Bacterii patogene	Virusi patogeni	Ciuperci micotice	Antigeni biologici nemicrobieni				
PĂRȚILE CORPULUI	CAP	Craniu																								
		Urechi																								
		Ochi																								
		Aparat respirator																								
		Față																								
		Întregul cap																								
	MEMBRE SUPERIOARE	Mâini																								
		Brațe (părți)																								
	MEMBRE INFERIOARE	Picior																								
		Gambe (părți)																								
	DIVERSE	Piele																								
		Trunchi/abdomen																								
Căi parenterale																										
Întregul corp																										

ANEXA II

LISTA ORIENTATIVĂ NEEEXHAUSTIVĂ A ECHIPAMENTELOR INDIVIDUALE DE PROTECȚIE

DISPOZITIVE DE PROTECȚIE A CAPULUI

- Căști de protecție pentru utilizare în industrie (mine, șantiere de lucrări publice, alte ramuri industriale);
- Acoperământ ușor pentru protecția scalpului (șepci, bonete, plase de păr – cu sau fără cozoroc);
- Acoperământ pentru cap (bonete, șepci, pălării impermeabile etc. din material textil, material textil tratat etc.).

DISPOZITIVE DE PROTECȚIE A AUZULUI

- Dopuri pentru urechi și alte dispozitive similare;
- Căști antifonice;
- Apărători pentru urechi care pot fi fixate pe căști de protecție industriale;
- Apărători pentru urechi prevăzute cu receptor pentru circuit de inducție de joasă frecvență;
- Antifoane cu instalații de comunicație.

DISPOZITIVE DE PROTECȚIE A OCHILOR ȘI A FEȚEI

- Ochelari cu brațe;
- Ochelari de protecție de tip mască;
- Ochelari de protecție împotriva razelor X, ochelari de protecție împotriva razelor laser, ochelari de protecție împotriva razelor ultraviolete, infraroșii și vizibile;
- Ecrane de protecție;
- Măști și căști pentru sudură cu arc (măști de mână, măști cu fixare directă pe cap sau măști care pot fi fixate pe căștile de protecție).

DISPOZITIVE DE PROTECȚIE A APARATULUI RESPIRATOR

- Aparare filtrante împotriva pulberilor, gazelor și pulberilor radioactive;
- Aparare izolante cu aducție de aer;
- Aparare de protecție respiratorie cu mască de sudură detașabilă;

- Aparate și dispozitive pentru scafandri;
- Costume de scafandru.

DISPOZITIVE DE PROTECȚIE A MĂINILOR ȘI A BRAȚELOR

- Mănuși de protecție:
 - împotriva factorilor mecanici (perforare, tăieturi, vibrații etc.);
 - împotriva agenților chimici;
 - pentru electricieni și termoprotectoare;
- Mitene;
- Degetare de cauciuc;
- Mânecute;
- Manșetă de protecție a încheieturii mâinii pentru munci grele;
- Palmare;
- Mănuși de protecție.

DISPOZITIVE DE PROTECȚIE A PICIOARELOR ȘI A GAMBELOR

- Pantofi cu tocul jos, ghete pe gleznă, ghete lungi, bocanci de protecție;
- Pantofi care pot fi scoși rapid;
- Pantofi cu protecție suplimentară a vârfului;
- Pantofi și ciorapi de protecție cu tălpi termoprotectoare;
- Pantofi, ghete și ciorapi de protecție cu construcție termoprotectoare;
- Pantofi, ghete și ciorapi de protecție cu construcție termoizolantă;
- Pantofi, ghete și ciorapi de protecție rezistenți la vibrații;
- Pantofi, ghete și ciorapi de protecție antistatici;
- Pantofi, ghete și ciorapi de protecție izolanți;
- Pantofi de protecție pentru operatorii de fierăstraie cu lanț;
- Saboți;
- Genunchiere;

- Gleznieri detașabile;
- Ghetre;
- Tălpi detașabile (rezistente la căldură, perforare sau transpirație);
- Crampoane detașabile pentru gheață, zăpadă sau podele alunecoase.

DISPOZITIVE DE PROTECȚIE A PIELII

- Creme protectoare /unguente.

DISPOZITIVE DE PROTECȚIE A TRUCHIULUI ȘI A ABDOMENULUI

- Vestе, jachete și șorțuri de protecție împotriva factorilor mecanici (perforare, tăiere, stropi de metal topit etc.);
- Vestе, jachete și șorțuri de protecție împotriva agenților chimici;
- Vestе termogene;
- Vestе de salvare;
- Șorțuri de protecție împotriva razelor X;
- Centuri.

DISPOZITIVE DE PROTECȚIE A ÎNTREGULUI CORP

- Echipament proiectat pentru a preveni căderile

- Echipament de prevenire a căderilor (echipament complet cu toate accesoriile necesare);
- Echipament antișoc de absorbire a energiei cinetice (echipament complet cu toate accesoriile necesare);
- Dispozitive de susținere a corpului (hamuri de siguranță).

- Îmbrăcăminte de protecție

- Salopete de protecție (din două piese și combinezon);
- Îmbrăcăminte de protecție împotriva factorilor mecanici (perforare, tăiere etc.);
- Îmbrăcăminte de protecție împotriva agenților chimici;
- Îmbrăcăminte de protecție împotriva stropilor de metal topit și razelor infraroșii;
- Îmbrăcăminte termoprotectoare;
- Îmbrăcăminte termoizolantă;

- Îmbrăcăminte de protecție împotriva contaminării radioactive;
- Îmbrăcăminte de protecție împotriva pulberilor;
- Îmbrăcăminte de protecție împotriva gazelor;
- Accesorii și îmbrăcăminte cu semnalizare fluorescentă și reflectorizantă (banderole, mănuși etc.);
- Învelitori de protecție.

ANEXA III

LISTA ORIENTATIVĂ NEEEXHAUSTIVĂ A ACTIVITĂȚILOR ȘI SECTOARELOR DE ACTIVITATE CARE POT NECESITA UTILIZAREA DE ECHIPAMENT INDIVIDUAL DE PROTECȚIE

1. PROTECȚIA CAPULUI (PROTECȚIA CRANIULUI)

Căști de protecție

- Lucrări de construcții, în special activitate pe, sub sau în vecinătatea schelelor și locurilor de muncă la înălțime, montarea și demontarea cofrajelor, activitatea de asamblare și instalare, activitate desfășurată pe schele și activitate de demolare;
- Lucrări pe poduri metalice, construcții metalice înalte, stâlpi, turnuri, structuri hidraulice din metal, furnale, oțelării și laminoare, containere mari, conducte mari, cazane și centrale electrice;
- Lucrări în mine, șanțuri, puțuri și galerii;
- Terasamente și lucrări în piatră;
- Lucrări în subteran, cariere, excavări la suprafață, halde;
- Lucrări cu bolțuri;
- Lucrări cu explozibili;
- Lucrări în vecinătatea lifturilor, dispozitivelor de ridicare, macaralelor și transportoarelor;
- Lucrări la furnale, instalații de concasare fină, oțelării, laminoare, ateliere metalurgice, forjare, matrițare la cald și turnare;
- Lucrări la furnale industriale, containere, mașini, silozuri, buncăre și conducte;
- Lucrări de construcții navale;
- Lucrări de manevră feroviare;

- Lucrări în abatoare.

2. PROTECȚIA PICIORULUI

Pantofi de protecție cu inserție antiperforație

- Lucrări de construcții, civile și rutiere;
- Lucrări pe schele;
- Lucrări de demolare;
- Lucrări de construcții în beton și plăci prefabricate, care presupun montarea și demontarea cofrajelor;
- Lucrări pe șantier în zone de depozitare;
- Lucrări de copertare.

Pantofi de protecție fără tălpi cu inserție antiperforație

- Lucrări pe poduri metalice, construcții metalice înalte, stâlpi, turnuri, structuri hidraulice din metal, furnale, oțelării și laminoare, containere mari, conducte mari, cazane și centrale electrice;
- Construcția de cuptoare, instalații de încălzire și ventilare și îmbinarea de metale;
- Lucrări de transformare și întreținere;
- Lucrări cu furnale, instalații de concasare fină, oțelării, laminoare, ateliere metalurgice, forjare, matrițare la cald, presări la cald și trefilare;
- Lucrări în cariere, exploatarea miniere la zi și halde;
- Extracția și prelucrarea pietrei;
- Producția, tratarea și prelucrarea produselor din sticlă plată și a recipientelor din sticlă;
- Lucrări de manipulare a formelor în industria ceramicii;
- Căptușirea cuptoarelor din industria ceramicii;
- Lucrări de turnare în industria produselor ceramice și a materialelor de construcții;
- Transport și depozitare;
- Manipularea de blocuri de carne congelată și butoaie metalice de alimente conservate;
- Lucrări de construcții navale;
- Lucrări de manevră feroviare.

Pantofi de protecție cu tocuri sau tălpi ortopedice și inserție antiperforație

- Lucrări de copertare.

Pantofi de protecție cu tălpi izolate

- Lucrări cu și pe materiale foarte fierbinți sau foarte reci.

Pantofi de protecție care pot fi scoși cu ușurință

- Acolo unde există riscul penetrării de substanțe incandescente.

3. PROTECȚIA OCHILOR SAU A FEȚEI

Ochelari de protecție, viziere sau ecrane pentru față

- Lucrări de sudură, polizare și debitare;
- Lucrări de găurire și gravare;
- Lucrări de tăiere și prelucrare a pietrei;
- Lucrări cu bolțuri;
- Utilizarea de mașini a căror funcționare se bazează pe îndepărtarea șpanului în cazul prelucrării de materiale care produc șpan;
- Matrițarea la cald;
- Îndepărtarea și mărunțirea cioburilor;
- Pulverizarea de substanțe abrazive;
- Manipularea de produse acide și alcaline, dezinfectanți și produse de curățare corozive;
- Utilizarea de dispozitive cu jet lichid;
- Manipularea de materiale incandescente și staționarea în apropierea acestora;
- Lucrări cu căldură radiantă;
- Lucrări cu laser.

4. PROTECȚIA APARATULUI RESPIRATOR

Aparate de protecție a aparatului respirator

- Lucrări în containere, spații înguste și cuptoare industriale alimentate cu gaz, în măsura în care poate exista riscul intoxicării cu gaz sau cantitatea de oxigen este insuficientă;

- Lucrări la gura de încărcare a furnalelor;
- Lucrări în apropierea convertizoarelor și a conductelor de gaz ale furnalelor;
- Lucrări în apropierea oalelor de turnare, în cazul în care se pot degaja vapori de metale grele;
- Lucrări pe căptușeala furnalelor și a oalelor de turnare, în cazul în care se pot degaja pulberi;
- Vopsirea prin pulverizare fără ventilație corespunzătoare;
- Lucrări în puțuri, canale și alte spații subterane ale sistemului de canalizare;
- Lucrări în instalații de răcire în care există riscul scurgerii agentului de refrigerare.

5. PROTECȚIA AUZULUI

Antifoane

- Utilizarea de prese metalice;
- Lucrări care presupun utilizarea de dispozitive cu aer comprimat;
- Activitatea personalului de la sol din aeroporturi;
- Lucrări de treierat;
- Prelucrarea lemnului și a textilelor.

6. PROTECȚIA TRUNCHIULUI, A BRAȚULUI ȘI A MÂINII

Îmbrăcăminte de protecție

- Manipulare de acizi și soluții caustice, dezinfectanți și substanțe de curățare corozive;
- Lucrări cu sau în apropierea materialelor fierbinți și acolo unde sunt simțite efectele căldurii;
- Lucrări cu produse din sticlă plată;
- Lucrări de sablare;
- Lucrări în camere frigorifice.

Îmbrăcăminte de protecție neinflamabilă

- Lucrări de sudură în spații înguste.

Șorturi rezistente la perforație

- Lucrări de dezosare și tranșare;

- Lucrări cu cuțite de mână care implică îndreptarea cuțitului spre corp.

Șorțuri din piele

- Lucrări de sudură;
- Lucrări de forjare;
- Lucrări de turnare.

Protecția antebrățului

- Lucrări de dezosare și tranșare.

Mănuși

- Lucrări de sudură;
- Manipularea de obiecte cu muchii ascuțite, cu excepția mașinilor care prezintă riscul ca mânușa să fie prinsă;
- Lucrări neprotejate cu acizi și soluții caustice.

Mănuși din împletitură metalică

- Lucrări de dezosare și tranșare;
- Utilizarea obișnuită a cuțitelor de mână în producție și abatoare;
- Schimbarea cuțitelor la mașinile de tăiat.

7. ÎMBRĂCĂMINTE DE PROTECȚIE ÎMPOTRIVA INTEMPERIILOR

- Lucrări în aer liber pe ploaie și vreme rece.

8. ÎMBRĂCĂMINTE REFLECTORIZANTĂ

- Lucrări în locuri în care lucrătorii trebuie să poată fi observați la timp.

9. HAMURI DE SIGURANȚĂ

- Lucrări pe schele;
- Asamblarea de piese prefabricate;
- Lucrări pe stâlpi.

10. FRÂNGHII DE SIGURANȚĂ

- Lucrări în cabine de macarale amplasate la mare înălțime;

- Lucrări în cabine de stivuitoare și elevatoare amplasate la mare înălțime în depozite;
- Lucrări în partea superioară a turnurilor de sondă;
- Lucrări în puțuri și canalizări.

11. PROTECȚIA PIELII

- Prelucrarea materialelor de căptușire;
- Lucrări de tăbăcărie.

DIRECTIVA CONSILIULUI

din 21 decembrie 1989

privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la echipamentul individual de protecție

(89/686/CEE)

CONSILIUL COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene, în special art. 100a,

având în vedere propunerea Comisiei (¹),

în cooperare cu Parlamentul European (²),

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

întrucât este necesară adoptarea unor măsuri cu scopul de a institui treptat piața internă în decursul unei perioade care expiră la 31 decembrie 1992; întrucât piața internă trebuie să cuprindă o zonă fără frontiere interne, în care să fie asigurată libera circulație a mărfurilor, a persoanelor, a serviciilor și a capitalului;

întrucât, în ultimii ani, diferite state membre au adoptat dispoziții privind numeroase echipamente individuale de protecție, în special în vederea protecției sănătății publice, îmbunătățirii securității la locul de muncă și asigurării protecției utilizatorului;

întrucât aceste dispoziții naționale sunt adesea foarte detaliate în ceea ce privește cerințele referitoare la proiectarea, fabricarea, nivelul de calitate, testarea și certificarea echipamentului individual de protecție, în vederea protejării indivizilor împotriva rănilor și îmbolnăvirilor;

întrucât, în special, dispozițiile naționale privind securitatea la locul de muncă prevăd obligativitatea utilizării echipamentului individual de protecție; întrucât multe cerințe obligă angajatorii să pună la dispoziția personalului echipamente individuale de protecție adecvate în cazul absenței sau insuficienței măsurilor prioritare de protecție colectivă;

întrucât dispozițiile naționale privind echipamentul individual de protecție diferă semnificativ de la un stat membru la altul; întrucât aceste dispoziții pot așadar să constituie un obstacol în calea comerțului, cu consecințe directe asupra creării și funcționării pieței comune;

întrucât este necesară armonizarea dispozițiilor naționale divergente pentru a asigura libera circulație a acestor produse, fără a reduce nivelurile de protecție existente în statele membre, dacă acestea sunt justificate, și pentru a prevedea, dacă este necesar, o creștere a acestor niveluri;

¹ JO C 141, 30.05.1988, p. 14.

² JO C 12, 16.01.1989, p. 109.

JO C 304, 04.12.1989, p. 29.

³ JO C 337, 31.12.1988, p. 37.

întrucât dispozițiile care reglementează proiectarea și fabricarea echipamentelor individuale de protecție, prevăzute în prezenta directivă, care sunt esențiale, în special, în încercarea de a asigura un mediu de muncă mai sigur, nu aduc atingere dispozițiilor privind utilizarea unui astfel de echipament și organizarea sănătății și securității lucrătorilor la locul de muncă;

întrucât prezenta directivă definește numai cerințele esențiale care trebuie îndeplinite de echipamentul individual de protecție; întrucât, pentru a facilita dovada conformității cu aceste cerințe esențiale, este indispensabilă existența unor standarde europene armonizate, în special în ceea ce privește proiectarea și fabricarea, specificațiile și metodele de testare aplicabile echipamentului individual de protecție, având în vedere că respectarea acestora conferă acestor produse prezumția de conformitate cu cerințele esențiale menționate anterior; întrucât aceste standarde europene armonizate sunt elaborate de către organisme private și trebuie să își mențină statutul de texte cu caracter facultativ; întrucât, în acest scop, Comitetul european pentru standardizare (CEN) și Comitetul european pentru standardizare electrotehnică (Cenelec) reprezintă organismele competente care au fost autorizate să adopte standarde armonizate în conformitate cu orientările generale care reglementează cooperarea dintre Comisie și cele două instituții, ratificate la 13 noiembrie 1984; întrucât, în sensul prezentei directive, un standard armonizat este un text care conține specificații tehnice (un standard european sau un document de armonizare), care a fost adoptat de unul sau de către ambele organisme menționate anterior, la cererea Comisiei, în conformitate cu Directiva Consiliului 83/189/CEE din 28 martie 1983 de stabilire a unei proceduri de furnizare a informațiilor în domeniul standardelor și reglementărilor tehnice ⁽¹⁾, modificată de Directiva 88/182/CEE ⁽²⁾, și în temeiul orientărilor generale menționate anterior;

întrucât, până la adoptarea standardelor armonizate, care vor fi foarte numeroase, având în vedere domeniul larg de aplicare, și a căror pregătire în termenul stabilit pentru crearea pieței interne va presupune un volum de muncă semnificativ, ar fi de preferat menținerea, cu titlu tranzitoriu și sub rezerva dispozițiilor din Tratat, a unui *status quo* în ceea ce privește conformitatea cu standardele naționale în vigoare pentru echipamentele individuale de protecție nereglementate de un standard armonizat la data adoptării prezentei directive;

întrucât, dată fiind natura generală și orizontală a rolului jucat de Comitetul permanent constituit în temeiul art. 5 din Directiva 83/189/CEE în politica de standardizare a Comunității, în special în pregătirea cererilor de standardizare și funcționarea acordurilor europene de standardizare existente, acest comitet a fost special creat pentru a îndeplini sarcina de a sprijini Comisia în controlul conformității standardelor armonizate în întreaga Comunitate;

întrucât respectarea acestor cerințe tehnice trebuie controlată pentru a asigura o protecție adecvată a utilizatorilor și a terților; întrucât procedurile de control existente pot să difere semnificativ de la un stat membru la altul; întrucât, pentru a evita numeroasele verificări care împiedică practic libera circulație a echipamentului individual de protecție, este necesar să se prevadă recunoașterea reciprocă a inspecțiilor efectuate de statele membre; întrucât, pentru a facilita această recunoaștere, este necesar, în special, să se stabilească proceduri comunitare armonizate și să se armonizeze criteriile care trebuie avute în vedere în selectarea organismelor răspunzătoare de examinare, monitorizare și verificare;

întrucât este necesară îmbunătățirea cadrului legislativ, astfel încât partenerii sociali să contribuie în mod efectiv și adecvat la procesul de standardizare,

¹ JO L 109, 26.04.1983, p. 8.

² JO L 81, 26.03.1988, p. 75.

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

CAPITOLUL I

DOMENIUL DE APLICARE, INTRODUCEREA PE PIAȚĂ ȘI LIBERA CIRCULAȚIE

Articolul 1

1. Prezenta directivă se aplică echipamentelor individuale de protecție, denumite în continuare „EIP”.

Prezenta directivă stabilește condițiile care reglementează introducerea pe piață și libera circulație a echipamentelor individuale de protecție în cadrul Comunității și cerințele esențiale de securitate pe care trebuie să le îndeplinească EIP pentru a asigura protecția sănătății și securitatea utilizatorilor.

2. În sensul prezentei directive, EIP reprezintă orice dispozitiv sau articol destinat purtării sau utilizării de către un individ ca mijloc de protecție împotriva unuia sau mai multor riscuri pentru sănătate și securitate.

EIP include de asemenea:

(a) un ansamblu constituit din mai multe dispozitive sau articole, care au fost combinate de fabricant într-un întreg, pentru a proteja individul împotriva unuia sau a mai multor riscuri simultane potențiale;

(b) dispozitive sau articole de protecție combinate, separat sau împreună, cu echipamente individuale care nu au rol de protecție, purtate sau utilizate de un individ în vederea desfășurării unei activități;

(c) componente interschimbabile ale EIP, esențiale pentru o funcționare satisfăcătoare și utilizate exclusiv pentru astfel de echipamente.

3. Se consideră ca parte integrantă a EIP orice sistem de legătură introdus pe piață împreună cu EIP pentru racordarea acestuia la un dispozitiv extern, complementar, chiar dacă acest sistem nu este destinat purtării sau utilizării în permanență de către utilizator pe întreaga durată a expunerii la risc.

4. Prezenta directivă nu se aplică în cazul:

- EIP reglementat de o altă directivă care are aceleași obiective referitoare la introducerea pe piață, libera circulație și securitate ca și prezenta directivă;

- categoriilor de EIP specificate în lista de produse excluse din anexa I, independent de motivul excluderii menționat la prima liniuță.

Articolul 2

1. Statele membre iau toate măsurile necesare pentru a asigura că EIP menționat în art. 1 poate fi introdus pe piață și pus în funcțiune numai dacă protejează sănătatea și asigură

securitatea utilizatorilor, fără a aduce atingere sănătății și securității altor persoane, animale domestice sau bunuri, dacă acestea sunt întreținute adecvat și utilizate în scopul preconizat.

2. Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a stabili – în conformitate cu dispozițiile Tratatului – orice cerințe pe care le consideră necesare pentru a asigura protecția utilizatorului, cu condiția ca acestea să nu presupună modificări ale EIP care să contravină dispozițiilor prezentei directive.

3. Statele membre nu împiedică prezentarea de echipamente individuale de protecție care nu sunt în conformitate cu dispozițiile prezentei directive la târguri, expoziții etc., cu condiția ca acest lucru să fie indicat în mod clar și ca achiziționarea și/sau utilizarea acestui echipament în orice scop să fie interzisă până la respectarea cerințelor de conformitate de către producător sau mandatarul acestuia stabilit în Comunitate.

Articolul 3

EIP menționat în art. 1 trebuie să îndeplinească cerințele esențiale de sănătate și securitate prezentate în anexa II.

Articolul 4

1. Statele membre nu pot să interzică, să restrângă sau să împiedice introducerea pe piață a EIP sau a componentelor EIP care respectă dispozițiile prezentei directive și care poartă marca CE.

2. Statele membre nu pot să interzică, să restrângă sau să împiedice introducerea pe piață a EIP sau a componentelor EIP care nu poartă marca CE și care sunt destinate incorporării în EIP, cu condiția ca acestea să nu fie indispensabile bunei funcționări a EIP.

Articolul 5

1. Statele membre consideră ca fiind în conformitate cu cerințele esențiale menționate la art. 3 EIP menționate în art. 8 alin. (3) care poartă marca CE și pentru care producătorul poate prezenta, la cerere, declarația de conformitate menționată în art. 12,

2. Statele membre consideră că EIP menționat în art. 8 alin. (2) satisface cerințele esențiale menționate în art. 3 dacă poartă marca CE, pentru care producătorul poate prezenta, la cerere, nu numai declarația menționată în art. 12, ci și certificatul eliberat de un organism notificat în conformitate cu art. 9, care atestă conformitatea cu standardele naționale corespunzătoare care transpun standardele armonizate, evaluate la nivelul examinării CE de tip, în conformitate cu art. 10 alin. (4) lit. (a) prima liniuță și (b) prima liniuță.

Dacă un producător nu a aplicat sau a aplicat numai parțial standardele armonizate sau în absența acestor standarde, certificatul eliberat de un organism notificat trebuie să declare conformitatea cu cerințele esențiale în temeiul art. 10 alin. (4) lit. (a) a doua liniuță și (b) a doua liniuță.

3. Până la 31 decembrie 1992 cel târziu, EIP menționate în art. 8 alin. (2) pentru care nu există standarde armonizate pot fi supuse în continuare, cu titlu tranzitoriu, regimurilor naționale în vigoare la data adoptării prezentei directive, cu condiția ca acestea să fie compatibile cu dispozițiile Tratatului.

4. Comisia publică referințele standardelor armonizate în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*.

Statele membre publică referințele standardelor naționale care transpun standardele armonizate.

5. Până la data de 30 iunie 1991 cel târziu, statele membre asigură luarea de măsuri corespunzătoare pentru a permite partenerilor sociali să joace un rol în procesul de elaborare și revizuire a standardelor armonizate.

Articolul 6

1. Dacă un stat membru sau Comisia consideră că standardele armonizate menționate în art. 5 nu îndeplinesc întru totul cerințele esențiale corespunzătoare din art. 3, Comisia sau statul membru respectiv sesizează comitetul constituit în temeiul dispozițiilor Directivei 83/189/CEE ⁽¹⁾, argumentându-și poziția. Comitetul emite un aviz de urgență.

Pe baza avizului comitetului, Comisia notifică statele membre asupra necesității de a retrage sau nu standardele respective din documentele publicate conform art. 5.

2. În conformitate cu procedura descrisă în continuare, Comitetul permanent constituit în temeiul art. 6 alin. (2) din Directiva 89/392/CEE ⁽²⁾ poate fi sesizat cu privire la orice problemă care poate decurge din aplicarea și punerea în practică a prezentei directive.

Reprezentantul Comisiei prezintă comitetului un proiect cu măsurile ce urmează să fie adoptate. Comitetul își dă avizul cu privire la acest proiect în termenul pe care președintele îl poate stabili în funcție de urgența subiectului în cauză, dacă este necesar prin votare.

Avizul este consemnat în procesul-verbal; în afară de aceasta, fiecare stat membru are dreptul să solicite ca poziția sa să fie consemnată în procesul-verbal.

Comisia ține seama în cea mai mare măsură de avizul emis de comitet. Aceasta informează comitetul despre modul în care avizul este luat în considerare.

Articolul 7

1. În cazul în care un stat membru constată că EIP care poartă marca CE, utilizate conform destinației lor, ar putea compromite securitatea persoanelor, animalelor domestice sau bunurilor, trebuie să ia toate măsurile necesare pentru a retrage echipamentele de pe piață și a interzice comercializarea sau libera circulație a acestora.

Statul membru în cauză informează imediat Comisia asupra acestei acțiuni, indicând motivele care stau la baza deciziei sale și, în special, dacă neconformitatea se datorează:

- (a) nerespectării cerințelor esențiale prevăzute în art. 3;
- (b) aplicării defectuoase a standardelor prevăzute în art. 5;
- (c) unei lacune a standardelor prevăzute în art. 5.

¹ JO L 109, 26.04.1983, p. 8.

² JO L 183, 29.06.1989, p. 9.

2. Comisia inițiază discuții cu părțile în cauză în cel mai scurt termen. Dacă, după aceste consultări, Comisia decide că acțiunile întreprinse au fost justificate, informează imediat statul membru respectiv și toate celelalte state membre cu privire la aceasta. Dacă, după aceste consultări, Comisia constată că acțiunile întreprinse nu au fost justificate, informează imediat cu privire la aceasta statul membru respectiv și producătorul sau mandatarul său stabilit în Comunitate. Dacă decizia menționată în alin. (1) este motivată de o lacună a standardelor, Comisia sesizează Comitetul menționat în art. 6 alin. (1), în cazul în care statul membru respectiv intenționează să adopte decizia și inițiază procedura menționată în art. 6 alin. (2).

3. Dacă un EIP care nu este în conformitate cu cerințele relevante poartă marca CE, statul membru în cauză ia măsurile corespunzătoare cu privire la cei răspunzători de aplicarea mărcii și informează Comisia și celelalte state membre cu privire la aceasta.

4. Comisia se asigură că statele membre sunt informate în permanență cu privire la evoluția și rezultatele procedurii prevăzute în prezentul articol.

CAPITOLUL II

PROCEDURI DE CERTIFICARE

Articolul 8

1. Înainte de introducerea pe piață a unui model de EIP, producătorul sau mandatarul său stabilit în Comunitate pregătește documentația tehnică menționată în anexa III, astfel încât aceasta să poată fi prezentată autorităților competente, dacă este necesar.

2. Înainte de producția în serie a altor EIP decât cele menționate la alin. (3), producătorul sau mandatarul său stabilit în Comunitate prezintă un model de examinare CE de tip menționat în art. 10.

3. Sunt scutite de examinarea CE de tip modelele cu design simplu pentru care proiectantul presupune că utilizatorul poate evalua singur nivelul de protecție asigurat împotriva riscurilor, ale căror efecte pot fi identificate la timp și în condiții de securitate, dacă se manifestă treptat.

Această categorie cuprinde exclusiv EIP destinate protejării utilizatorului împotriva:

- agresiunilor mecanice cu efecte superficiale (mănuși de grădinărit, degetare etc.);
- produselor de curățare cu acțiune slabă și cu efecte ușor reversibile (mănuși de protecție împotriva soluțiilor detergente diluate etc.);
- riscurilor care decurg din manipularea unor piese fierbinți care nu expun utilizatorul la temperaturi de peste 50 °C sau la impacturi periculoase (mănuși, șorțuri de uz profesional etc.);
- agenților atmosferici care nu sunt nici excepționali și nici extremi (pălărie, îmbrăcăminte de sezon, încălțăminte etc.);
- impacturi și vibrații minore care nu afectează zonele vitale ale corpului și ale căror efecte nu provoacă leziuni ireversibile (căști de protecție ușoare, mănuși, încălțăminte ușoară etc.);

- luminii solare (ochelari de soare).

4. Producția EIP face obiectul:

(a) la alegerea producătorului, uneia dintre cele două proceduri menționate în art. 11 pentru EIP cu design complex destinat protecției împotriva pericolelor mortale sau care pot afecta grav și ireversibil sănătatea, în cazul cărora proiectantul presupune că utilizatorul nu poate identifica la timp efectele imediate. Această categorie include exclusiv:

- dispozitivele de protecție respiratorie cu filtrare destinate protecției împotriva aerosolilor solizi și lichizi sau gazelor iritante, periculoase, toxice sau radiotoxice;

- dispozitivele de protecție respiratorie complet izolate față de atmosferă, inclusiv cele utilizate pentru scufundări;

- EIP care nu oferă decât o protecție limitată împotriva atacurilor chimice sau împotriva radiațiilor ionizante;

- echipamentele de intervenție în medii cu temperaturi înalte, ale căror efecte sunt comparabile cu cele ale unei temperaturi atmosferice de cel puțin 100 °C, cu sau fără radiații infraroșii, flame sau proiecții de cantități mari de metal topit;

- echipamentele de intervenție în medii cu temperaturi scăzute, ale căror efecte sunt comparabile cu cele ale unei temperaturi atmosferice de cel mult – 50 °C;

- EIP pentru protecția împotriva căderilor de la înălțime;

- EIP împotriva riscurilor electrice și tensiunilor periculoase sau celor utilizate ca izolanți împotriva tensiunilor înalte;

- căști de protecție și vizierele destinate motocicliștilor;

(b) declarației de conformitate CE menționată în art. 12, pentru toate EIP.

Articolul 9

1. Fiecare stat membru informează Comisia și celelalte state membre cu privire la organismele autorizate însărcinate cu executarea procedurilor de certificare menționate în art. 8. În scop informativ, Comisia publică în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene* și actualizează o listă care conține denumirile acestor organisme și numerele distinctive care le-au fost atribuite.

2. Statele membre aplică criteriile stabilite în anexa V în evaluarea organismelor care urmează să fie indicate în această notificare. Se presupune că organismele respective îndeplinesc criteriile de evaluare stabilite în standardele armonizate corespunzătoare.

3. Un stat membru poate retrage autorizarea unui astfel de organism dacă se constată că acesta nu mai îndeplinește criteriile menționate în anexa V. Statul membru respectiv informează imediat Comisia și celelalte state membre cu privire la aceasta.

EXAMINAREA CE DE TIP

Articolul 10

1. Examinarea CE de tip este procedura prin care organismul de control autorizat constată și certifică dacă modelul de EIP în cauză respectă sau nu dispozițiile corespunzătoare din prezenta directivă.

2. Cererea de examinare CE de tip este înaintată de producător sau de mandatarul său unui singur organism de control autorizat cu privire la modelul în cauză. Mandatarul este stabilit în Comunitate.

3. Cererea trebuie să cuprindă:

- denumirea și adresa producătorului sau a mandatarului său, precum și locul de fabricație a EIP în cauză;
- dosarul tehnic al producătorului, menționat în anexa III.

Cererea este însoțită de un număr corespunzător de specimene din modelul pentru care se solicită omologarea.

4. Organismul notificat efectuează examinarea CE de tip în conformitate cu următoarele proceduri:

(a) Examinarea dosarului tehnic al producătorului

- Organismul notificat examinează dosarul tehnic al producătorului pentru a determina conformitatea acestuia cu standardele armonizate menționate în art. 5;
- Dacă producătorul nu a aplicat sau a aplicat doar parțial standardele armonizate sau în absența acestor standarde, organismul notificat trebuie să verifice conformitatea specificațiilor tehnice utilizate de producător cu cerințele esențiale înainte de examinarea dosarului tehnic al producătorului pentru a determina conformitatea cu aceste specificații tehnice.

(b) Examinarea modelului

- La examinarea modelului, organismul de control verifică dacă acesta a fost produs în conformitate cu dosarul tehnic al producătorului și poate fi utilizat în deplină siguranță conform destinației sale;
- Organismul de control efectuează examinările și testele necesare pentru a determina conformitatea modelului cu standardele armonizate;
- Dacă producătorul nu a aplicat sau a aplicat doar parțial standardele armonizate sau în absența acestor standarde, organismul notificat trebuie să efectueze examinările și testele necesare pentru a determina conformitatea modelului cu specificațiile tehnice utilizate de producător, sub rezerva conformității lor cu aceste cerințe esențiale.

5. Dacă modelul corespunde dispozițiilor care i se aplică, organismul de control elaborează un certificat de examinare CE de tip și notifică solicitantul în această privință.

Acest certificat prezintă concluziile examinării, indică eventualele condiții de eliberare a certificatului și include descrierile și desenele necesare pentru identificarea modelului aprobat.

Comisia, celelalte organisme de control autorizate și celelalte state membre pot obține o copie a certificatului și, ca răspuns la o cerere fundamentată, o copie a dosarului tehnic al producătorului și a rapoartelor examinărilor și testelor efectuate.

Dosarul trebuie păstrat la dispoziția autorităților competente timp de 10 ani de la introducerea pe piață a EIP.

6. Orice organism de control care refuză să elibereze un certificat de examinare CE de tip informează celelalte organisme de control autorizate în această privință. Un organism de control care reține un certificat de examinare CE de tip trebuie să informeze statul membru care l-a acordat. Statul membru respectiv informează celelalte state membre și Comisia, argumentându-și decizia.

VERIFICAREA EIP PRODUSE

Articolul 11

A. Sistemul de control al calității „CE” a produsului finit

1. Producătorul ia toate măsurile necesare pentru ca procesul de fabricație, inclusiv verificarea finală a EIP și testările, să asigure omogenitatea producției și conformitatea EIP cu tipul descris în certificatul de omologare CE și cu cerințele esențiale aplicabile din prezenta directivă.

2. Un organism notificat, ales de producător, efectuează verificările necesare. Aceste verificări se efectuează la întâmplare, în mod normal la interval de cel puțin un an.

3. Pentru a verifica conformitatea EIP, se examinează un eșantion corespunzător din EIP, prelevat de organismul notificat, și se efectuează teste adecvate, definite în standardele armonizate sau necesare pentru a demonstra conformitatea cu cerințele esențiale ale prezentei directive.

4. Dacă organismul nu este cel care a eliberat certificatul de omologare CE, trebuie să intre în contact cu organismul notificat în cazul unor dificultăți legate de evaluarea conformității eșantioanelor.

5. Organismul notificat trimite producătorului un raport de expertiză. În cazul în care concluziile raportului arată că producția nu este omogenă sau că EIP examinat nu este conform cu tipul descris în certificatul de omologare CE sau cu cerințele esențiale aplicabile, organismul ia măsuri corespunzătoare naturii defectului sau defectelor constatate și informează statele membre notificate cu privire la aceasta.

6. Producătorul trebuie să fie în măsură să prezinte, la cerere, raportul organismului notificat.

B. Sistemul de asigurare a calității CE a producției prin monitorizare

1. Sistemul

(a) În temeiul acestei proceduri, producătorul înaintează unui organism notificat ales de el o cerere de aprobare a sistemului său de control al calității.

Această cerere trebuie să cuprindă:

- toate informațiile referitoare la categoria de EIP în cauză, inclusiv, acolo unde este cazul, documentație privind modelul aprobat;
- documentație privind sistemul de control al calității;
- angajamentul de a respecta obligațiile care decurg din sistemul de calitate, precum și de a-l menține adecvat și eficient.

(b) În cadrul sistemului de control al calității, se examinează fiecare EIP și se efectuează testările corespunzătoare menționate în secțiunea A alin. (3) pentru a verifica conformitatea acestora cu cerințele esențiale aplicabile ale prezentei directive.

Documentația privind sistemul de control al calității include, în special, o descriere corespunzătoare:

- a obiectivelor de calitate, a organigramei, a răspunderilor cadrelor și a atribuțiilor acestora în domeniul calității produselor;
- a controalelor și testărilor care trebuie efectuate după fabricație;
- a mijloacelor care trebuie utilizate pentru a verifica funcționarea eficientă a sistemului de control al calității.

(c) Organismul evaluează sistemul de control al calității pentru a determina dacă satisface dispozițiile menționate în alin. (1) lit. (b). Organismul presupune că sistemele de control al calității care aplică standardul armonizat corespunzător îndeplinesc aceste dispoziții.

Organismul care efectuează controalele face toate evaluările necesare ale componentelor sistemului de control al calității și verifică în special dacă sistemul asigură conformitatea EIP fabricat cu modelul aprobat.

Decizia se comunică producătorului. Aceasta cuprinde concluziile verificării și decizia de evaluare motivată.

(d) Producătorul informează organismul care a aprobat sistemul de control al calității cu privire la orice plan de modificare a sistemului de control al calității.

Organismul examinează modificările propuse și decide dacă sistemul de control al calității modificat îndeplinește dispozițiile corespunzătoare. Organismul comunică producătorului decizia adoptată. Comunicarea include concluziile verificării și decizia de evaluare motivată.

2. *Supravegherea*

(a) Scopul supravegherii este de a asigura că producătorul își îndeplinește corect obligațiile care decurg din sistemul de control al calității aprobat.

(b) Producătorul autorizează accesul organismului, în scopul inspectării, în locurile de inspecție, testare și depozitare a EIP și îi furnizează acestuia orice informație necesară, în special:

- documentație privind sistemul de control al calității;
- documentație tehnică;
- manuale de control al calității.

(c) Pentru a se asigura că producătorul menține și aplică sistemul de control al calității aprobat, organismul efectuează controale periodice și furnizează producătorului o copie a raportului de control.

(d) În plus, organismul poate face vizite inopinate producătorului. În decursul acestor vizite, organismul furnizează producătorului un raport al vizitei și, dacă este cazul, un raport de control.

(e) Producătorul trebuie să fie în măsură să prezinte, la cerere, raportul organismului notificat.

DECLARAȚIA DE CONFORMITATE CE A PRODUCȚIEI

Articolul 12

Declarația de conformitate CE este procedura prin care producătorul:

1. elaborează o declarație după modelul prezentat în anexa VI, care atestă conformitatea EIP introduse pe piață cu dispozițiile prezentei directive, în vederea prezentării acesteia autorităților competente;
2. aplică pe fiecare EIP marca de conformitate CE prevăzută în art. 13.

CAPITOLUL III

MARCA CE

Articolul 13

1. Marca CE constă din literele „CE” urmate de ultimele două cifre ale anului în care marca a fost aplicată și, în cazul implicării unui organism notificat care a efectuat examinarea CE a tipului menționat în art. 10, de numărul distinctiv.

Formatul mărcii este prezentat în anexa IV.

2. Marca CE se aplică pe fiecare EIP, dar și pe ambalaj, astfel încât să fie vizibilă, lizibilă și imposibil de șters pe durata de viață previzibilă a echipamentului respectiv.
3. Se interzice aplicarea pe EIP a mărcilor sau inscripțiilor care ar putea fi confundate cu marca CE.

CAPITOLUL IV

DISPOZIȚII FINALE

Articolul 14

Orice decizie adoptată în aplicarea prezentei directive, care presupune impunerea unor restricții privind introducerea pe piață a EIP, trebuie să fie bine fundamentată. Decizia se notifică în cel mai scurt timp persoanei interesate, care este informată și cu privire la căile de atac conform legislației în vigoare în statul membru în cauză și la termenele de formulare a acestor căi de atac.

Articolul 15

Comisia ia măsurile necesare pentru ca datele referitoare la toate deciziile relevante privind gestionarea prezentei directive să fie disponibile.

Articolul 16

1. Statele membre adoptă și publică dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 31 decembrie 1991. Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta.

Statele membre aplică aceste dispoziții începând cu 1 iulie 1992.

2. Statele membre comunică Comisiei textul principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Articolul 17

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 21 decembrie 1989.

Pentru Consiliu
Președintele
E. CRESSON

ANEXA I

LISTA EXHAUSTIVĂ A CATEGORIILOR DE EIP NEREGLEMENTATE DE PREZENTA DIRECTIVĂ

1. EIP proiectat și fabricat special pentru utilizarea de către forțele armate sau în menținerea legii și ordinii (căști de protecție, scuturi etc.).

2. EIP pentru autoapărare (recipienți cu aerosoli, arme individuale de descurajare etc.).
3. EIP proiectat și fabricat în scop privat împotriva:
 - condițiilor atmosferice adverse (pălării, îmbrăcăminte de sezon, încălțăminte, umbrele etc.);
 - umidității și apei (mănuși de spălat vase etc.);
 - căldurii (mănuși etc.).
4. EIP destinat protecției sau salvării persoanelor de pe nave și aeronave, care nu sunt purtate în permanență.

ANEXA II

CERINȚE ESENȚIALE DE SĂNĂTATE ȘI SECURITATE

1. CERINȚE GENERALE APLICABILE TUTUROR EIP

EIP trebuie să ofere protecție adecvată tuturor riscurilor întâlnite.

1.1. Principii de proiectare

1.1.1. Ergonomie

EIP trebuie proiectate și fabricate astfel încât, în condiții previzibile de utilizare, utilizatorul să poată desfășura în mod normal activitatea care presupune riscuri, bucurându-se totodată de o protecție adecvată de cel mai înalt nivel posibil.

1.1.2. Niveluri și categorii de protecție

1.1.2.1. Cel mai înalt nivel de protecție posibil

Nivelul optim de protecție care trebuie avut în vedere la proiectarea echipamentului este cel dincolo de care constrângerile rezultând din purtarea EIP ar contraveni utilizării sale eficiente pe durata expunerii la risc sau a desfășurării normale a activității.

1.1.2.2. Categorii de protecție adecvate unor niveluri diferite de risc

Dacă diferite condiții de utilizare previzibile duc la identificarea mai multor niveluri de risc, la proiectarea EIP trebuie avute în vedere clase de protecție adecvate.

1.2. Caracterul inofensiv al EIP

1.2.1. Absența riscurilor și a altor factori de nocivitate „inerentă”

EIP trebuie proiectate și fabricate astfel încât să se evite riscurile și alți factori de nocivitate în condiții de utilizare previzibile.

1.2.1.1. Materiale componente corespunzătoare

Materialele și componentele EIP, inclusiv eventualele produse de descompunere, nu trebuie să afecteze igiena sau sănătatea utilizatorului.

1.2.1.2. Starea satisfăcătoare a suprafeței tuturor componentelor care intră în contact cu utilizatorul

Orice componentă EIP care intră sau ar putea intra în contact cu utilizatorul în momentul purtării unui astfel de echipament trebuie să fie lipsită de asperități, colțuri ascuțite, proeminențe etc., care ar putea produce iritare excesivă sau leziuni.

1.2.1.3. Stânjenirea maximă admisibilă a utilizatorului

Trebuie diminuată orice cauză a stânjenirii utilizatorului de către EIP în mișcări, postură și percepții senzoriale; de asemenea, EIP nu trebuie să producă mișcări care să pună în pericol utilizatorul sau alte persoane.

1.3. Confort și eficiență

1.3.1. *Adaptarea EIP la morfologia utilizatorului*

EIP trebuie proiectate și fabricate astfel încât să fie ușor de plasat și de menținut în poziția corectă pe utilizator pe durata de utilizare previzibilă, ținând seama de factorii de mediu, de mișcările și posturile ulterioare. În acest scop, trebuie să fie posibilă optimizarea adaptării EIP la morfologia utilizatorului prin toate mijloacele corespunzătoare, cum ar fi sistemele adecvate de reglare și fixare sau asigurarea unei game variate de numere și măsuri.

1.3.2. *Ușurință și soliditate*

EIP trebuie să fie cât mai ușor posibil, fără a aduce atingere solidității și eficienței echipamentului.

Pe lângă cerințele suplimentare specifice pe care trebuie să le satisfacă pentru a oferi o protecție corespunzătoare împotriva riscurilor în cauză (vezi pct. 3), EIP trebuie să poată face față efectelor factorilor de mediu inerenti în condiții de utilizare previzibile.

1.3.3. *Compatibilitatea diferitelor categorii sau tipuri de EIP destinate utilizării simultane*

Dacă același producător comercializează mai multe modele de EIP de categorii sau tipuri diferite pentru a asigura protecția simultană a părților adiacente ale corpului împotriva unor riscuri combinate, acestea trebuie să fie compatibile.

1.4. Informații furnizate de producător

Pe lângă denumirea și adresa producătorului și/sau a mandatarului său stabilit în Comunitate, instrucțiunile elaborate și furnizate de producător la introducerea pe piață a EIP trebuie să cuprindă toate informațiile relevante privind:

(a) depozitarea, utilizarea, curățarea, întreținerea, revizia și dezinfectia. Produsele de curățare, întreținere sau dezinfectare recomandate de producători nu trebuie să aibă efecte nocive asupra EIP sau asupra utilizatorilor dacă sunt aplicate în conformitate cu instrucțiunile relevante;

- (b) performanțele obținute la examinările tehnice de verificare a nivelurilor sau categoriilor de protecție oferite de EIP în cauză;
- (c) accesoriile EIP adecvate și caracteristicile pieselor de rezervă corespunzătoare;
- (d) categoriile de protecție adecvate diferitelor niveluri de risc și limitele de utilizare corespunzătoare;
- (e) termenul de ieșire din uz sau perioada de ieșire din uz a EIP sau a unora dintre componentele acestuia;
- (f) tipul de ambalaj potrivit pentru transport;
- (g) semnificația oricărui marcaj (vezi pct. 2.12).

Instrucțiunile, care trebuie să fie precise și cuprinzătoare, trebuie puse la dispoziție cel puțin în limba (limbile) oficială (oficiale) a (ale) statului membru de destinație.

2. CERINȚE SUPLIMENTARE COMUNE MAI MULTOR TIPURI SAU CATEGORII DE EIP

2.1. EIP care încorporează sisteme de reglaj

Dacă EIP încorporează sisteme de reglaj, acestea din urmă trebuie proiectate și fabricate astfel încât să nu se deregleze fără cunoștința utilizatorului în condiții de utilizare previzibile.

2.2. EIP care „învelesc” părțile corpului care trebuie protejate

În măsura posibilului, EIP care „învelesc” părțile corpului care trebuie protejate trebuie să fie suficient ventilate pentru a limita transpirația rezultată din purtarea echipamentului; dacă acest lucru nu este posibil, echipamentul trebuie dotat cu dispozitive care absorb transpirația.

2.3. EIP pentru față, ochi și căile respiratorii

EIP pentru față, ochi sau căile respiratorii trebuie să restrângă cât mai puțin câmpul vizual sau să stânjenească vederea utilizatorului.

Sistemele oculare ale acestor categorii de EIP trebuie să aibă un grad de neutralitate optică compatibil cu natura activității mai mult sau mai puțin minuțioasă și/sau prelungită a utilizatorului.

Dacă este necesar, acestea trebuie tratate sau dotate cu dispozitive care împiedică formarea vaporilor.

Modelele de EIP destinate utilizatorilor care necesită corecție oculară trebuie să fie compatibile cu purtarea ochelarilor sau a lentilelor de contact.

2.4. EIP care îmbătrânesc

Dacă se cunoaște că performanțele de proiectare ale noilor EIP pot fi afectate semnificativ de fenomenul de îmbătrânesc, pe fiecare articol sau componentă interschimbabilă introdusă pe

piață trebuie aplicat un marcaj imposibil de șters care să indice data fabricației și/sau, dacă este posibil, data ieșirii din uz, astfel încât să se evite interpretările eronate; aceste informații trebuie marcate în același mod și pe ambalaj.

Dacă nu poate să ofere garanții cu privire la durata de viață a unui EIP, producătorul trebuie să ofere în instrucțiuni toate informațiile necesare pentru ca utilizatorul sau cumpărătorul să poată stabili o dată rezonabilă de ieșire din uz, ținând seama de nivelul de calitate a modelului și de condițiile eficiente de depozitare, utilizare, curățare, revizie și întreținere.

Dacă se constată că EIP suferă un proces de degradare rapidă și semnificativă cauzată de îmbătrânirea rezultată din utilizarea periodică a unui proces de curățare recomandat de producător, acesta din urmă trebuie să aplice, dacă este posibil, pe fiecare dispozitiv introdus pe piață un marcaj care să indice numărul maxim de operațiuni de curățare care pot fi efectuate înainte să fie necesară revizia tehnică sau înlocuirea echipamentului; în caz contrar, producătorul trebuie să furnizeze aceste informații în instrucțiuni.

2.5. EIP care pot fi „agățate” în timpul utilizării

În cazul în care condițiile de utilizare previzibile includ în special riscul „agățării” EIP de un obiect mobil, ceea ce poate da naștere unui pericol pentru utilizator, EIP trebuie să posede un prag de rezistență adecvat dincolo de care o componentă se poate rupe, înlăturând pericolul.

2.6. EIP pentru utilizarea în atmosfere explozive

EIP destinate utilizării în atmosfere explozive trebuie proiectate și fabricate astfel încât să nu poată fi sursa unui arc sau a unei scântei de natură electrică, electrostatică sau rezultate dintr-un șoc, care ar putea aprinde un amestec explozibil.

2.7. EIP destinate utilizării de urgență sau instalării și/sau înlăturării rapide

Aceste categorii de EIP trebuie proiectate și fabricate astfel încât să minimizeze timpul necesar pentru fixarea și (sau) înlăturarea lor.

Orice sistem integral care permite introducerea corectă sau scoaterea de pe utilizator trebuie să poată fi manevrat ușor și rapid.

2.8. EIP utilizate în situații foarte periculoase

Instrucțiunile furnizate de producător împreună cu EIP utilizate în situații foarte periculoase, menționate în art. 8 alin. (4) lit. (a), trebuie să includă, în special, date destinate utilizării exclusive de către persoane competente calificate care le pot interpreta și trebuie să asigure aplicarea lor de către utilizator.

Instrucțiunile trebuie să descrie și procedura care urmează să fie adoptată pentru a verifica dacă EIP este corect reglat și funcționează atunci când este purtat de utilizator.

Dacă EIP încorporează o alarmă care este activată în absența nivelului de protecție asigurat în mod normal, acesta trebuie să fie proiectat și structurat astfel încât să fie perceput de utilizator în condițiile de utilizare pentru care a fost comercializat echipamentul.

2.9. EIP dotate cu componente care pot fi reglate sau înlăturate de către utilizator

Orice componente EIP care pot fi reglate sau înlăturate de către utilizator în scopul înlocuirii trebuie proiectate și fabricate astfel încât să faciliteze reglarea, montarea și demontarea fără unelte.

2.10. EIP care pot fi racordate la un alt dispozitiv extern complementar

Dacă EIP încorporează un sistem care permite conectarea la un alt dispozitiv complementar, mecanismul de fixare trebuie să fie proiectat și fabricat astfel încât să poată fi montat numai pe echipamentul corespunzător.

2.11. EIP care încorporează un sistem cu circulație de fluide

Dacă EIP încorporează un sistem cu circulație de fluide, acesta din urmă trebuie ales sau proiectat și incorporat astfel încât să permită înlocuirea corespunzătoare a fluidului în vecinătatea întregii părți a corpului care trebuie protejată, indiferent de gesturile, posturile sau mișcărilor utilizatorului în condiții previzibile de utilizare.

2.12. EIP care poartă unul sau mai multe marcaje de identificare sau recunoaștere direct sau indirect legate de sănătate și securitate

Este de preferat ca marcajele de identificare sau recunoaștere direct sau indirect legate de sănătate și securitate aplicate pe aceste tipuri sau categorii de EIP să ia forma unor pictograme sau ideograme armonizate și să rămână perfect lizibile pe durata de viață previzibilă a EIP. În plus, aceste marcaje trebuie să fie complete, precise și cuprinzătoare, astfel încât să împiedice orice interpretări eronate; în special, dacă aceste marcaje încorporează cuvinte sau fraze, acestea din urmă trebuie să apară în limba(ile) oficială(e) a(ale) statelor membre în care este utilizat echipamentul.

Dacă EIP (componenta EIP) este prea mic(ă) pentru a permite aplicarea tuturor sau a unora dintre marcajele necesare, informațiile relevante trebuie menționate pe ambalaj și în instrucțiunile producătorului.

2.13. EIP vestimentare dotate cu elemente adecvate de semnalizare vizuală a utilizatorului

EIP vestimentare destinate unor condiții de utilizare preconizate, în care prezența utilizatorului trebuie să fie semnalată în mod vizibil și individual, trebuie să fie dotate cu unul sau mai multe dispozitive sau mijloace judicios poziționate pentru emiterea unor radiații vizibile directe sau reflectate de o intensitate luminoasă și cu proprietăți fotometrice și colorimetrice corespunzătoare.

2.14. EIP „multirisic”

Toate EIP destinate protecției utilizatorului împotriva mai multor riscuri potențiale simultane trebuie proiectate și fabricate astfel încât să satisfacă, în special, cerințele esențiale specifice fiecăruia dintre aceste riscuri (vezi pct. 3).

3. CERINȚE SUPLIMENTARE SPECIFICE UNOR RISCURI SPECIALE

3.1. Protecția împotriva șocurilor mecanice

3.1.1. Șocuri cauzate de căderea sau proiectarea obiectelor și impactul părților corpului cu un obstacol

EIP adecvate pentru acest tip de risc trebuie să aibă o capacitate suficientă de absorbție a șocurilor pentru a preveni răniile rezultate, în special, din zdrobirea sau penetrarea părții protejate, cel puțin până la un nivel al energiei de impact dincolo de care masa sau dimensiunile excesive ale dispozitivului de absorbție ar împiedica utilizarea eficientă a EIP pe perioada de purtare previzibilă.

3.1.2. Căderi

3.1.2.1. Prevenirea căderilor datorate alunecării

Tălpile încălțămintei destinate prevenirii alunecărilor trebuie proiectate, fabricate sau echipate cu elemente suplimentare, astfel încât să asigure o bună aderență prin prindere și fricțiune, ținând seama de natura și starea suprafeței.

3.1.2.2. Prevenirea căderilor de la înălțime

EIP proiectate pentru prevenirea căderilor de la înălțime sau a efectelor acestora trebuie să încorporeze un sistem de hamuri și de legare care să poată fi prinse de un punct de ancorare solid. Acesta trebuie proiectat astfel încât, în condiții de utilizare previzibile, căderea utilizatorului să fie minimizată pentru a preveni impactul cu obstacole, fără ca forța de frânare să atingă valoarea prag la care răniile fizice sau deschiderea sau rupțura oricărei componente EIP care ar putea cauza căderea utilizatorului.

De asemenea, trebuie să se asigure, după frânare, o poziție corectă a utilizatorului care să-i permită să aștepte ajutoare, dacă este cazul.

Instrucțiunile producătorului trebuie să precizeze, în special, toate informațiile relevante cu privire la:

- caracteristicile necesare pentru asigurarea unui punct de ancorare solid, precum și a unei distanțe minime necesare dedesubtul utilizatorului;
- modul adecvat de a plasa dispozitivul pe corp și de a conecta sistemul de atașare la un punct de ancorare solid.

3.1.3. Vibrații mecanice

EIP proiectate pentru a preveni efectele vibrațiilor mecanice trebuie să poată asigura atenuarea corespunzătoare componentelor vibratorii nocive pentru protecția părții corpului care este expusă riscurilor.

Valoarea efectivă a accelerațiilor transmise utilizatorului de aceste vibrații nu trebuie să depășească în nici un caz valorile limită recomandate în funcție de durata de expunere cotidiană maximă previzibilă a părții corpului care este expusă riscurilor.

3.2. Protecția împotriva comprimării (statice) a părții corpului

EIP proiectate pentru protecția împotriva solicitărilor de comprimare (statică) trebuie să aibă capacitatea de a atenua efectele pentru a preveni rănilor grave sau afecțiunile cronice.

3.3. Protecția împotriva leziunilor fizice (abraziune, perforare, tăieturi, mușcături)

Materialele constitutive și alte componente ale EIP proiectate pentru protejarea tuturor sau numai a unei părți a corpului împotriva leziunilor superficiale cauzate de mașini, cum ar fi abraziunea, perforarea, tăieturile sau mușcăturile trebuie să fie alese sau proiectate și incorporate astfel încât să asigure că aceste categorii de EIP oferă o rezistență suficientă la abraziune, perforare și tăiere (vezi și pct. 3.1) în condiții de utilizare previzibile.

3.4. Prevenirea înecării (veste de salvare, benzi gonflabile pentru brațe, costume de salvare)

EIP proiectat pentru prevenirea înecării trebuie să permită revenirea rapidă la suprafață, fără a pune în pericol sănătatea utilizatorului, care poate fi epuizat sau inconștient după căderea într-un mediu lichid și menținerea acestuia într-o poziție care să-i permită să respire în timp ce așteaptă ajutor.

EIP poate prezenta o flotabilitate intrinsecă totală sau parțială sau obținută prin gonflare, fie prin intermediul unui gaz eliberat automat sau manual, sau oral.

În condiții de utilizare previzibile:

- fără a aduce atingere unei funcționări satisfăcătoare, EIP trebuie să poată face față efectelor impactului cu mediul lichid și cu factorii de mediu inerenți acestuia;
- EIP gonflabile trebuie să poată fi umflate rapid și complet.

În cazul în care condițiile de utilizare speciale previzibile impun acest lucru, anumite tipuri de EIP trebuie să satisfacă, de asemenea, una sau mai multe dintre următoarele cerințe suplimentare:

- trebuie să includă toate dispozitivele de gonflare menționate în al doilea paragraf și/sau un dispozitiv cu semnalizare luminoasă sau sonoră;
- trebuie să includă un dispozitiv de prindere și de ancorare a corpului care să permită ridicarea utilizatorului din mediul lichid;
- trebuie să fie adecvate pentru utilizarea prelungită pe durata activității care expune utilizatorul, eventual îmbrăcat, riscului căderii în mediul lichid sau care necesită scufundarea acestuia în mediul lichid.

3.4.1. Mijloace de plutire

Îmbrăcăminte care va asigura un grad eficient de flotabilitate, în funcție de utilizarea previzibilă, care poate fi purtată în condiții de securitate și care permite o susținere pozitivă în apă. În condiții previzibile de utilizare, acest EIP nu trebuie să restrângă libertatea de mișcare

a utilizatorului, ci să îi permită, în special, să înoate sau să acționeze pentru a scăpa de pericol sau a salva alte persoane.

3.5. Protecția împotriva efectelor dăunătoare ale zgomotului

EIP proiectate pentru a preveni efectele dăunătoare ale zgomotului trebuie să aibă capacitatea de a-l atenua în asemenea măsură încât nivelurile de sunet echivalente percepute de utilizator să nu depășească în nici o împrejurare valorile limită zilnice prevăzute în Directiva Consiliului 86/188/CEE din 12 mai 1986 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la zgomot la locul de muncă ¹.

Toate EIP trebuie să poarte etichete care să indice nivelul de atenuare a zgomotului și valoarea indicelui de confort asigurat de EIP; dacă acest lucru nu este posibil, etichetele trebuie aplicate pe ambalaj.

3.6. Protecția împotriva căldurii și/sau focului

EIP proiectate pentru protecția uneia sau a tuturor părților corpului împotriva efectelor căldurii și/sau focului trebuie să posedă o capacitate de izolare termică și o rezistență mecanică corespunzătoare condițiilor de utilizare previzibile.

3.6.1. Materiale constitutive și alte componente ale EIP

Materialele constitutive și alte componente corespunzătoare pentru protecția împotriva căldurii radiante și convective trebuie să aibă un coeficient adecvat de transmitere a fluxului termic incident și un grad de incombustibilitate suficient pentru a evita orice risc de aprindere spontană în condiții de utilizare previzibile.

Dacă partea exterioară a acestor materiale și componente trebuie să aibă capacitate de reflecție, această capacitate trebuie să corespundă intensității fluxului termic datorat radiațiilor din gama infraroșu.

Materialele și alte componente ale echipamentului destinate utilizării de scurtă durată în medii cu temperaturi înalte și ale EIP peste care pot fi proiectate produse calde, cum ar fi mari cantități de produse în fuziune, trebuie să aibă o capacitate termică suficientă pentru a reține o mare parte din căldura stocată până în momentul în care utilizatorul părăsește zona periculoasă și își scoate EIP.

Materialele și alte componente EIP peste care pot fi proiectate cantități mari de produse fierbinți trebuie să aibă și capacitatea de a amortiza suficient șocurile mecanice (vezi pct. 3.1).

Materialele și alte componente EIP care pot intra accidental în contact cu o flamă și cele utilizate în fabricarea echipamentelor de stingere a incendiilor trebuie să aibă un grad de non-inflamabilitate corespunzător categoriei de risc asociate condițiilor de utilizare previzibile. Acestea nu trebuie să se topească atunci când sunt expuse unei flăme și nici să contribuie la propagarea acesteia.

¹ JO L 137, 24.05.1986, p. 28.

3.6.2. *EIP complete, gata de utilizare*

În condiții de utilizare previzibile:

1. cantitatea de căldură transmisă de EIP utilizatorului trebuie să fie suficient de scăzută, astfel încât căldura acumulată în timpul purtării în partea corpului care trebuie protejată să nu atingă, în nici o împrejurare, pragul de durere sau de nocivitate pentru sănătate;
2. dacă este necesar, EIP trebuie să împiedice pătrunderea vaporilor sau lichidelor și nu trebuie să producă arsuri rezultate din contactul între învelișul de protecție și utilizator.

Dacă EIP încorporează dispozitive de refrigerare pentru absorbția căldurii incidente prin evaporarea lichidelor și sublimarea solidelor, acestea trebuie proiectate astfel încât orice substanțe volatile eliberate să fie descărcate în afara învelișului de protecție exterior și nu către utilizator.

Dacă EIP încorporează un dispozitiv de protecție respiratorie, acestea trebuie să îndeplinească în mod corespunzător funcția de protecție atribuită acestuia în condiții de utilizare previzibile.

Instrucțiunile producătorului, care însoțesc fiecare model de EIP proiectat pentru o utilizare de scurtă durată în medii cu temperaturi înalte trebuie să ofere în special toate datele relevante pentru determinarea expunerii maxime admisibile a utilizatorului la căldura transmisă de echipament atunci când sunt utilizate în conformitate cu scopul propus.

3.7. **Protecția împotriva frigului**

EIP proiectate pentru a proteja o parte sau toate părțile corpului împotriva efectelor frigului trebuie să aibă o capacitate de izolare termică și o rezistență mecanică corespunzătoare condițiilor de utilizare previzibile pentru care este comercializat.

3.7.1. *Materiale constitutive și alte componente ale EIP*

Materialele constitutive și alte componente corespunzătoare pentru protecția împotriva frigului trebuie să aibă un coeficient de transmisie al fluxului termic incident cât mai scăzut în condiții de utilizare previzibile. Materialele flexibile și alte componente EIP destinate utilizării în medii cu temperaturi scăzute trebuie să aibă un grad de flexibilitate necesar gesturilor și posturilor utilizatorului.

Materialele și alte componente EIP asupra cărora pot fi proiectate cantități mari de produse reci trebuie, de asemenea, să aibă o capacitate suficientă de atenuare a șocurilor mecanice (vezi pct. 3.1).

3.7.2. *EIP complete, gata de utilizare*

În condiții de utilizare previzibile:

1. fluxul transmis de EIP utilizatorului trebuie să fie suficient de scăzut, astfel încât frigul acumulat în timpul purtării în partea corpului care trebuie protejată, inclusiv vârfurile degetelor de la mâini și de la picioare, să nu atingă, în nici o împrejurare, pragul de durere sau de nocivitate pentru sănătate;

2. în măsura în care este posibil, EIP trebuie să împiedice pătrunderea unor lichide precum apa de ploaie și nu trebuie să producă leziuni rezultate din contactul între învelișul protector și utilizator.

Dacă EIP încorporează un dispozitiv de protecție respiratorie, acestea trebuie să îndeplinească în mod corespunzător funcția de protecție atribuită acestuia în condiții de utilizare previzibile.

Instrucțiunile producătorului, care însoțesc fiecare model de EIP proiectat pentru o utilizare de scurtă durată în medii cu temperaturi scăzute trebuie să ofere în special toate datele relevante pentru determinarea expunerii maxime admisibile a utilizatorului la frigul transmis de echipament atunci când sunt utilizate în conformitate cu scopul propus.

3.8. Protecția împotriva șocurilor electrice

EIP proiectate pentru a proteja o parte sau toate părțile corpului împotriva tensiunilor la care ar putea fi expus utilizatorul în cele mai defavorabile condiții de utilizare previzibile.

În acest scop, materialele constitutive și alte componente ale acestor categorii de EIP trebuie alese sau proiectate și încorporate astfel încât să se asigure că scurgerea de curent măsurată prin învelișul protector în condiții de testare la tensiuni corelate cu cele care ar putea fi întâlnite *in situ* este diminuată și, în toate cazurile, este inferioară valorii convenționale maxime admisibile corelate cu pragul de toleranță.

Tipurile de EIP destinate exclusiv lucrărilor sau manevrelor în instalații electrice care sunt sau pot fi sub tensiune trebuie să poarte, ca și ambalajul lor, marcaje care să indice în special categoria de protecție și (sau) tensiunea de utilizare aferentă, numărul de serie și data fabricației; trebuie asigurat un spațiu și în afara învelișului protector al acestor EIP pentru înscrierea ulterioară a datei intrării în funcțiune și a datelor controalelor sau testărilor periodice care urmează să fie efectuate.

Instrucțiunile producătorului trebuie să indice, în special, utilizarea exclusivă căreia i-au fost destinate aceste EIP, precum și natura și frecvența testelor dielectrice cărora le sunt supuse pe durata de viață.

3.9. Protecția împotriva radiațiilor

3.9.1. Radiații neionizante

EIP destinate prevenirii efectelor acute sau cronice ale surselor de radiații neionizante asupra ochilor trebuie să poată absoarbe sau reflecta majoritatea energiei radiate în lungimile de undă nocive, fără a afecta în mod nejustificat transmiterea părții inofensive a spectrului vizibil, perceperea contrastelor și capacitatea de a distinge culori, atunci când condițiile de utilizare previzibile impun acest lucru.

În acest scop, ochelarii de protecție trebuie proiectați și fabricați astfel încât să posede, pentru fiecare undă nocivă, un factor spectral de transmisie pentru ca densitatea de iluminare energetică a radiației care poate atinge ochiul utilizatorului prin filtru să fie diminuată și, în nici un caz, să nu depășească valoarea de expunere maximă admisibilă.

Mai mult, ochelarii nu trebuie să se deterioreze sau să își piardă proprietățile ca rezultat al efectelor radiației emise în condiții de utilizare previzibile și toate specițiile comercializate

trebuie să poarte numărul factorului de protecție corespunzător curbei de distribuție spectrală a factorului de transmisie.

Ochelarii adecvați surselor de radiații de același tip trebuie clasificați în ordinea crescătoare a factorilor de protecție, iar instrucțiunile producătorului trebuie să indice în special curbele de transmisie care permit selectarea celor mai adecvate EIP, ținând seama de factori inerenți ai condițiilor efective de utilizare, cum ar fi distanța până la sursă și distribuția spectrală a energiei radiate la această distanță.

Numărul relevant al factorului de protecție trebuie marcat de către producător pe toate specițiile de ochelari de filtrare.

3.9.2. *Radiații ionizante*

3.9.2.1. Protecția împotriva contaminării radioactive externe

Materialele constitutive și alte componente EIP proiectate pentru protecția unei părți sau a tuturor părților corpului împotriva pulberilor, gazelor, lichidelor sau amestecurilor radioactive trebuie alese sau proiectate și incorporate astfel încât să asigure că acest echipament previne în mod eficient pătrunderea agenților contaminanți în condiții de utilizare previzibile.

În funcție de natura sau starea agenților contaminanți, etanșeitățile necesare poate fi asigurată prin impermeabilitatea învelișului protector și/sau prin orice alte mijloace corespunzătoare, cum ar fi sistemele de ventilație și de presurizare destinate să prevină răspândirea acestor agenți contaminanți.

Orice măsuri de decontaminare la care este supus EIP nu trebuie să aducă atingere posibilei reutilizări pe durata de viață previzibilă a acestor categorii de echipamente.

3.9.2.2. Protecția limitată împotriva iradierii din exterior

EIP destinate asigurării unei protecții complete a utilizatorului împotriva iradierii din exterior sau, în cazul în care acest lucru nu este posibil, a unei atenuări corespunzătoare, trebuie proiectate numai pentru a reacționa la radiațiile slabe de electroni (de exemplu, beta) sau de fotoni (de exemplu, gamma).

Materialele constitutive și alte componente ale acestor categorii de EIP trebuie alese sau proiectate și incorporate astfel încât să ofere gradul de protecție a utilizatorului necesar în condiții de utilizare previzibile, fără ca acest lucru să ducă la creșterea timpului de expunere ca rezultat al gesturilor, posturii sau deplasării utilizatorului (vezi pct. 1.3.2).

EIP trebuie să poarte o marcă prin care să se indice tipul și grosimea materialului(lor) constitutiv(e) adecvat(e) în condiții de utilizare previzibile.

3.10. **Protecția împotriva substanțelor periculoase și a agenților infecțioși**

3.10.1. *Protecția respiratorie*

EIP destinate protecției căilor respiratorii trebuie să permită alimentarea utilizatorului cu aer respirabil atunci când acesta este expus unei atmosfere poluate și/sau unei atmosfere care are o concentrație de oxigen inadecvată.

Aerul respirabil furnizat utilizatorului de EIP trebuie obținut prin mijloace corespunzătoare, de exemplu după filtrarea aerului poluat prin dispozitivul sau mijlocul protector sau printr-un aport dintr-o sursă nepoluată.

Materialele constitutive și alte componente ale acestor categorii de EIP trebuie alese sau proiectate și incorporate astfel încât să asigure respirația utilizatorului și o igienă respiratorie corespunzătoare pe durata purtării în condiții de utilizare previzibile.

Gradul de etanșeitate a piesei faciale și scăderea presiunii la inspirație, precum și, în cazul dispozitivelor de filtrare, capacitatea de purificare trebuie să păstreze pătrunderea agenților contaminanți dintr-o atmosferă poluată la un nivel cât mai scăzut, astfel încât să nu aducă atingere sănătății sau igienei utilizatorului.

EIP trebuie să poarte marca de identificare a producătorului și să furnizeze detalii cu privire la caracteristicile specifice ale acestui tip de echipament care, împreună cu instrucțiunile de utilizare, va permite unui utilizator calificat să utilizeze EIP corect.

Instrucțiunile producătorului trebuie, de asemenea, să indice, în cazul dispozitivelor de filtrare, termenul de stocare a filtrelor în stare nouă, păstrate în ambalajul original.

3.10.2. Protecția împotriva contactelor oculare și cutanate

EIP destinate să evite contactele superficiale ale unei părți sau a tuturor părților corpului cu substanțele periculoase și cu agenții infecțioși trebuie să poată preveni pătrunderea sau difuzarea unor asemenea substanțe prin învelișul protector în condiții de utilizare previzibile pentru care EIP este introdus pe piață.

În acest scop, materialele constitutive și alte componente ale acestor categorii de EIP trebuie alese sau proiectate și incorporate astfel încât să asigure, în măsura posibilului, o etanșeitate completă, care va permite, acolo unde este necesar, utilizarea zilnică prelungită sau, dacă acest lucru nu este posibil, o etanșeitate limitată, care necesită restricționarea duratei de purtare.

Dacă, date fiind natura și condițiile de utilizare previzibile, anumite substanțe periculoase sau anumiți agenți infecțioși au o capacitate înaltă de pătrundere care limitează durata protecției oferite de EIP în cauză, acesta trebuie supus unor teste standard în vederea clasificării pe baza eficienței. EIP considerate ca fiind în conformitate cu specificațiile de testare trebuie să poarte o marcă prin care să se indice în special denumirile, sau în absența acestora, codurile substanțelor utilizate în teste și perioada de protecție standard corespunzătoare. Instrucțiunile producătorului trebuie să conțină, în special, explicarea codurilor (dacă este necesar), descrierea detaliată a testelor standard și toate informațiile corespunzătoare pentru calcularea perioadei maxime admisibile de purtare în condiții de utilizare previzibile diferite.

3.11. Dispozitive de siguranță pentru echipamentele de scufundare

1. Aparat respiratorii

Aparatele respiratorii trebuie să permită alimentarea utilizatorului cu un amestec gazos respirabil în condiții de utilizare previzibile și ținând seama în special de adâncimea maximă de scufundare.

2. Acolo unde condițiile de utilizare previzibile impun acest lucru, echipamentul trebuie să cuprindă:

- (a) un costum care protejează utilizatorul împotriva presiunii care rezultă din adâncimea de scufundare (vezi pct. 3.2) și/sau împotriva frigului (vezi pct. 3.7);
- (b) un dispozitiv de alarmă proiectat pentru a avertiza din timp utilizatorul cu privire la o iminentă pană de alimentare cu un amestec gazos respirabil (vezi pct. 2.8);
- (c) un costum de salvare care îi permite utilizatorului să revină la suprafață (vezi pct. 3.4.1).

ANEXA III

DOCUMENTAȚIA TEHNICĂ FURNIZATĂ DE PRODUCĂTOR

Documentația menționată în art. 8 alin. (1) trebuie să cuprindă toate datele relevante cu privire la mijloacele utilizate de producător pentru a se asigura că EIP respectă cerințele esențiale care îl privesc.

În cazul modelelor EIP menționate în art. 8 alin. (2), documentația trebuie să cuprindă în special:

- 1. dosarul tehnic al producătorului constând din:
 - (a) planuri generale și detaliate ale EIP însoțite, acolo unde este cazul, de note de calcul și de rezultatele testelor prototip în măsura în care este necesar pentru a verifica respectarea cerințelor esențiale;
 - (b) o listă detaliată a cerințelor esențiale de securitate și a standardelor armonizate sau a altor specificații tehnice menționate în art. 3 și 5, ținând seama de proiectarea modelului;
- 2. o descriere a mijloacelor de control și de testare care urmează să fie utilizate în unitatea producătorului pentru a verifica EIP produse cu standardele armonizate sau cu alte specificații tehnice și pentru a menține nivelul calității;
- 3. un exemplar din instrucțiunile menționate în anexa II, pct. 1.4.

ANEXA IV

MARCA DE CONFORMITATE CE

Marca de conformitate CE constă din simbolul prezentat în continuare.



(¹)

(²)

Dimensiunile verticale ale diferitelor componente ale mărcii CE trebuie să fie sensibil aceleași, dar nu mai mici de 5 mm.

ANEXA V

CONDIȚII CARE TREBUIE ÎNDEPLINITE DE ORGANISMELE NOTIFICATE

[art. 9 alin. (2)]

Organismele desemnate de statele membre trebuie să îndeplinească următoarele condiții minime:

1. existența personalului, precum și a mijloacelor și echipamentelor necesare;
2. competența tehnică și integritatea profesională a personalului;
3. independența, în efectuarea testelor, pregătirea rapoartelor, eliberarea certificatelor și realizarea supravegherii prevăzute în prezenta directivă, a cadrelor și personalului tehnic în raport cu toate cercurile, grupurile și persoanele direct sau indirect interesate de EIP;
4. păstrarea secretului profesional de către personal;
5. subscrierea unei asigurări de răspundere civilă, cu excepția cazului în care această responsabilitate este reglementată de dreptul intern al statului respectiv.

Îndeplinirea condițiilor de la pct. 1 și 2 trebuie verificată periodic de autoritățile competente ale statelor membre.

¹ În conformitate cu art. 13 alin. (1), marca poate include numărul distinctiv al organismului de control certificat menționat în art. 9 alin. (1).

² Anul în care a fost aplicată marca.

ANEXA VI

MODEL DE DECLARAȚIE DE CONFORMITATE CE

Producătorul sau mandatarul său stabilit în Comunitate ⁽¹⁾:

.....
.....
.....

declară că noul EIP descris în continuare ⁽²⁾

.....
.....
.....
.....

este în conformitate cu dispozițiile Directivei Consiliului 89/686/CEE și, dacă este cazul, cu standardul național care transpune standardul armonizat nr. [pentru EIP menționate în art. 8 alin. (3)]

este identic cu EIP care face obiectul certificatului de conformitate CE nr. eliberat de ⁽³⁾
⁽⁴⁾.....

.....

face obiectul procedurii menționate în art. 11 pct. A sau B ⁽⁴⁾ din Directiva 89/686/CEE sub supravegherea organismului notificat ⁽³⁾

.....
.....
.....

Adoptat la,

.....
Semnătura ⁽⁵⁾

¹ Denumirea și adresa completă a unității; mandatarii trebuie să furnizeze și denumirea și adresa producătorului.

² Descrierea EIP (marcă, tip, număr de serie etc.).

³ Denumirea și adresa organismului certificat.

⁴ Ștergeți mențiunea care nu se aplică.

⁵ Denumirea și funcția persoanei împuternicite să semneze în numele producătorului sau al mandatarului său.

DIRECTIVA CONSILIULUI 91/533/CEE

din 14 octombrie 1991

privind obligația angajatorului de a informa salariații asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă

CONSILIUL COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene, în special art. 100,

având în vedere propunerea Comisiei¹,

având în vedere avizul Parlamentului European²,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social³,

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 salariaților împotriva unor posibile încălcări ale drepturilor lor și de a crea o mai mare transparență pe piața muncii;

întrucât legislația relevantă a statelor membre diferă considerabil în ceea ce privește aspecte fundamentale, cum ar fi obligația de a informa salariații 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 art. 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 pct. 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 celor 11 state membre, stabilește următoarele:

„Condițiile de muncă pentru fiecare lucrător 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 salariat să i se pună la dispoziție un document care să conțină informații referitoare la elementele esențiale ale contractului sau raportului său de muncă;

¹ JO C 24, 31.01.1991, p. 3.

² JO C 240, 16.09.1991, p. 21.

³ JO C 159, 17.06.1991, p. 32.

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 salariaților cu privire la obținerea unui document, orice modificare a elementelor esențiale ale contractului sau raportului de muncă trebuie să fie adusă la cunoștința salariaților în scris;

întrucât este necesar ca statele membre să garanteze salariaților posibilitatea de a-și invoca drepturile conferite de prezenta directivă;

întrucât statele membre adoptă dispozițiile legale, de reglementare și 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:

Articolul 1

Domeniul de aplicare

1. Prezenta directivă se aplică fiecărui salariat care are un contract sau un raport de muncă definit de legislația în vigoare a unui stat membru și/sau reglementat de legislația 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/sau
- pentru o săptămână de lucru care nu depășește 8 ore sau
 - (b) cu caracter ocazional și/sau special, cu condiția ca, în aceste cazuri, neaplicarea prezentei directive să fie justificată de motive obiective.

Articolul 2

Obligația de informare

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

2. Informarea prevăzută în alin. (1) se referă cel puțin la următoarele elemente:
- (a) identitatea părților;
 - (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 salariatul 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 salariatul;
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 salariatul 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 salariat, 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 salariatul are dreptul să o primească;
 - (i) durata unei zile sau săptămâni normale de lucru a salariatului;
 - (j) unde este cazul:
 - (i) convențiile colective și/sau acordurile colective care reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
 - (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 în alin. (2) lit. (f), (g), (h) și (i) pot fi furnizate, unde este cazul, sub forma unei trimeri la dispozițiile legale, de reglementare și administrative sau obligatorii sau la convențiile colective care reglementează aceste aspecte.

Articolul 3

Mijloace de informare

1. Informațiile menționate în art. 2 alin. (2) pot fi furnizate salariatului în termen de cel mult 2 luni de la începerea activității acestuia sub forma:

- (a) unui contract de muncă scris și/sau
- (b) unei scrisori de angajare și/sau
- (c) unuia sau mai multor documente scrise, în cazul în care unul dintre documente conține cel puțin informațiile menționate în art. 2 alin. (2) lit. (a), (b), (c), (d), (h) și (i).

2. În cazul în care nici unul dintre documentele menționate în alin. (1) nu este înmănat salariatului în termenul prevăzut, angajatorul are obligația să-i furnizeze salariatului, 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 în art. 2 alin. (2).

Dacă documentul (documentele) menționat(e) în alin. (1) conține (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 în art. 2 și în prezentul articol trebuie puse la dispoziția salariatului până la expirarea acestui termen cel târziu.

Articolul 4

Lucrători detașați

1. Dacă unui lucrător i se solicită să își exercite activitatea într-una sau mai multe țări, altele decât statul membru a cărui legislație și/sau practică reglementează contractul sau raportul de muncă, înainte de plecare, el trebuie să intre în posesia documentului sau documentelor menționate în art. 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 în alin. (1) lit. (b) și (c) pot fi furnizate, dacă este cazul, sub forma unei trimiteri la dispozițiile legale, de reglementare și administrative sau obligatorii sau convențiile colective care reglementează aceste aspecte.

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

Articolul 5

Modificarea unor elemente ale contractului sau raportului de muncă

1. Orice modificare a elementelor menționate în art. 2 alin. (2) și în art. 4 alin. (1) trebuie să facă obiectul unui document scris care va fi pus de către angajator la dispoziția salariatului cât mai curând posibil, dar nu mai târziu de o lună de la data la care respectiva modificare are efect.
2. Documentul scris menționat în alin. (1) nu are caracter obligatoriu în cazul unei modificări a dispozițiilor legale, de reglementare și administrative sau obligatorii sau a convențiilor colective menționate în documentele la care se face referire în art. 3, completeate, dacă este cazul, în conformitate cu dispozițiile art. 4 alin. (1).

Articolul 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;
- norme de procedură aplicabile.

Articolul 7

Dispoziții mai favorabile

Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a introduce dispoziții legale, de reglementare sau administrative care să fie mai favorabile salariaților, să încurajeze sau să permită aplicarea dispozițiilor unor convenții mai favorabile salariaților.

Articolul 8

Apărarea drepturilor

1. Statele membre introduc în ordinile lor juridice naționale 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 judecătorească, după ce au recurs, eventual, la alte autorități competente.
2. Statele membre pot prevedea ca accesul la căile de atac menționate în alin. (1) să fie condiționate 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 în art. 4, nici pentru lucrătorii cu contract sau raporturi de muncă

pe durată determinată, nici pentru salariații care nu sunt cuprinși într-o convenție colectivă sau în convenții colective referitoare la raportul de muncă.

Articolul 9

Dispoziții finale

1. Statele membre adoptă dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 30 iunie 1993 cel târziu sau se asigură că, cel târziu 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 salariatului, la cerere, în termen de 2 luni de la primirea cererii, oricare din documentele menționate în art. 3, completate, dacă este cazul, în conformitate cu art. 4 alin. (1).

3. Când statele membre adoptă dispozițiile prevăzute în alin. (1), ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

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

Articolul 10

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Luxemburg, 14 octombrie 1991.

Pentru Consiliu
Președintele
B. de VRIES

DIRECTIVA CONSILIULUI 92/85/CEE

din 19 octombrie 1992

**privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății
la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care
alăptează**

(a zecea directivă individuală în sensul art. 16 alin. (1) din Directiva 89/391/CEE)

CONSILIUL COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene, în special art. 118a,

având în vedere propunerea Comisiei, prezentată după consultarea Comitetului consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă¹,

în cooperare cu Parlamentul European²,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social³,

întrucât art. 118a din Tratat prevede obligativitatea Consiliului de a adopta, prin intermediul directivelor, cerințe minime pentru a încuraja îmbunătățirea, în special, a mediului de muncă, în vederea garantării unui nivel mai bun de protecție a sănătății și securității lucrătorilor;

întrucât prezenta directivă nu justifică o eventuală scădere a nivelurilor de protecție deja atinse în fiecare dintre statele membre, acestea angajându-se, în temeiul Tratatului, să promoveze îmbunătățirea condițiilor existente în acest domeniu și având ca obiectiv armonizarea acestor condiții pe calea progresului;

întrucât, în conformitate cu art. 118a din Tratat, aceste directive trebuie să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice care ar împiedica crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii;

întrucât, conform Deciziei 74/325/CEE⁴, modificată de Actul de aderare din 1985, Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă este consultat de Comisie în privința elaborării de programe în acest domeniu;

întrucât Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată în cadrul Consiliului European de la Strasbourg, din 9 decembrie 1989 de către șefii de stat și de guvern ai celor 11 state membre, stabilește, în special la pct. 19, următoarele:

¹ JO C 281, 09.11.1990 și
JO C 25, 01.02.1991, p. 9.

² JO C 19, 28.01.1991, p. 177 și
JO C 150, 15.06.1992, p. 99.

³ JO C 41, 18.02.1991, p. 29.

⁴ JO L 185, 09.07.1974, p. 15.

„Orice lucrător trebuie să beneficieze de condiții satisfăcătoare de protecție a sănătății și securității în mediul său de muncă. Trebuie luate măsuri adecvate pentru a continua armonizarea condițiilor din acest domeniu pe calea progresului”;

întrucât Comisia, în programul său de acțiune pentru aplicarea Cartei comunitare a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, a inclus, printre obiectivele sale, adoptarea de către Consiliu a unei directive privind protecția femeilor gravide la locul de muncă;

întrucât art. 15 din Directiva Consiliului 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă ¹ prevede ca grupurile expuse unor riscuri deosebite să fie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific munca;

întrucât lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează trebuie considerate, în multe privințe, un grup expus unor riscuri specifice și întrucât trebuie luate măsuri cu privire la securitatea și sănătatea lor;

întrucât protecția securității și sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu trebuie să defavorizeze femeile pe piața muncii și nici să acționeze în detrimentul directivelor privind egalitatea tratamentului aplicat femeilor și bărbaților;

întrucât anumite tipuri de activități pot să prezinte un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă periculoase pentru lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează; întrucât astfel de riscuri trebuie așadar evaluate, iar rezultatul evaluărilor trebuie comunicat lucrătoarelor și/sau reprezentanților acestora;

întrucât, pe de altă parte, în cazul în care rezultatul acestei evaluări demonstrează existența unui risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor, trebuie prevăzută o modalitate de protecție a acestora;

întrucât lucrătoarele gravide și cele care alăptează nu trebuie să desfășoare activități care, în urma evaluărilor, prezintă riscul unei expuneri la anumiți agenți sau la condiții de muncă extrem de periculoase, care pun în pericol securitatea sau sănătatea acestor lucrătoare;

întrucât trebuie elaborate prevederi pentru ca lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează să nu fie obligate să lucreze noaptea, aceste prevederi fiind necesare din punctul de vedere al securității și sănătății;

întrucât vulnerabilitatea lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează face necesară acordarea dreptului la un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizate înainte și/sau după naștere și efectuarea unui concediu de maternitate obligatoriu de cel puțin două săptămâni, repartizat înainte și/sau după naștere;

întrucât riscul concedierii din motive legate de starea lor poate avea efecte dăunătoare asupra stării fizice și psihice a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează; întrucât trebuie să se prevadă o interdicție de concediere;

întrucât măsurile de organizare a muncii care vizează protecția sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu au efect decât dacă sunt însoțite de menținerea

¹ JO L 183, 29.06.1989, p. 1.

drepturilor legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea remunerației și/sau acordarea unei prestații adecvate;

întrucât, pe lângă acestea, prevederile referitoare la concediul de maternitate nu ar avea efect dacă nu ar fi însoțite de menținerea drepturilor legate de contractul de muncă și/sau de acordarea unei prestații adecvate;

întrucât noțiunea de prestație adecvată în cazul concediului de maternitate trebuie privită ca un punct tehnic de referință în vederea fixării nivelului minim de protecție și nu trebuie interpretată, în nici un caz, ca implicând o analogie între graviditate și boală,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

SECȚIUNEA I

OBIECT ȘI DEFINIȚII

Articolul 1

Obiectul

1. Obiectul prezentei directive, care este a zecea directivă individuală în sensul art. 16 alin. (1) din Directiva 89/391/CEE, este de a aplica măsurile de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.

2. Dispozițiile Directivei 89/391/CEE, cu excepția art. 2 alin. (2), se aplică în întregime întregului domeniului la care se face referire în alin. (1), fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive și/sau specifice incluse în prezenta directivă.

3. Prezenta directivă nu poate să aibă ca efect reducerea nivelului de protecție acordat lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, față de situația existentă în fiecare stat membru la data adoptării prezentei directive.

Articolul 2

Definiții

În sensul prezentei directive:

(a) „lucrătoare gravidă” reprezintă orice lucrătoare gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislația și/sau practica națională;

(b) „lucrătoare care a născut de curând” reprezintă orice lucrătoare care a născut de curând, în sensul legislației și/sau practicii naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu această legislație și/sau practică;

(c) „lucrătoare care alăptează” reprezintă orice lucrătoare care alăptează, în sensul legislației și/sau practicii naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu această legislație și/sau practică.

SECȚIUNEA II

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 3

Linii directoare

1. Comisia, consultându-se cu statele membre și fiind asistată de Comitetului consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă, stabilește liniile directoare privind evaluarea agenților chimici, fizici și biologici și a proceselor industriale considerate periculoase pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor, în sensul art. 2.

Liniile directoare menționate în primul paragraf trebuie să aibă în vedere, de asemenea, mișcările și pozițiile de lucru, oboseala fizică și mintală și alte tipuri de efort fizic și psihic legate de activitatea desfășurată de lucrătoare, în sensul art. 2.

2. Scopul liniilor directoare menționate în alin. (1) este de a servi ca bază pentru evaluarea menționată în art. 4 alin. (1).

În acest scop, statele membre trebuie să aducă la cunoștință aceste linii directoare tuturor angajatorilor și lucrătoarelor și/sau reprezentanților acestora din statul membru respectiv.

Articolul 4

Evaluare și informare

1. Pentru toate activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă, a căror listă neexhaustivă este prezentată în anexa 1, angajatorul trebuie să evalueze natura, gradul și durata expunerii lucrătoarelor în întreprinderea și/sau unitatea respectivă, în sensul art. 2, fie direct, fie prin intermediul serviciilor de protecție și prevenire menționate în art. 7 din Directiva 89/391/CEE, cu scopul de:

- a evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării, în sensul art. 2;
- a decide ce măsuri trebuie luate.

2. Fără a aduce atingere art. 10 din Directiva 89/391/CEE, în întreprinderea și/sau unitatea respectivă, lucrătoarele, în sensul art. 2, și lucrătoarele care s-ar putea afla într-una dintre situațiile menționate în art. 2 și/sau reprezentanții lor sunt informați cu privire la rezultatele evaluării menționate în alin. (1) și la toate măsurile referitoare la sănătatea și securitatea la locul de muncă.

Articolul 5

Consecințele rezultatelor evaluării

1. Fără a aduce atingere art. 6 din Directiva 89/391/CEE, dacă rezultatele evaluării la care se face referire în art. 4 alin. (1) evidențiază un risc pentru securitatea sau sănătatea

lucrătoarelor sau o repercusiune asupra sarcinii sau alăptării, în sensul art. 2, angajatorul ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al lucrătoarei în cauză, să fie evitată expunerea acestei lucrătoare la riscurile evidențiate.

2. Dacă modificarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este posibilă din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv ori nu poate fi solicitată în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsuri pentru a schimba locul de muncă al lucrătoarei respective.

3. Dacă schimbarea locului de muncă nu este posibilă din punct de vedere tehnic și/sau nu poate fi solicitată în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, lucrătoarelor respective trebuie să li se acorde, în conformitate cu legislația și/sau practica națională, o dispensă pentru întreaga perioadă necesară protecției securității sau sănătății lor.

4. Dispozițiile prezentului articol se aplică *mutatis mutandis* în cazul în care o lucrătoare care exercită o activitate interzisă în temeiul art. 6 rămâne însărcinată sau alăptează și își informează angajatorul cu privire la aceasta.

Articolul 6

Interdicții de expunere

Pe lângă dispozițiile generale referitoare la protecția lucrătorilor, în special cele referitoare la valorile limită de expunere profesională:

1. lucrătoarele gravide, în sensul art. 2 lit. (a), nu pot fi obligate, în nici un caz, să desfășoare activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la agenții și condițiile de muncă prezentate în anexa II, secțiunea A, care pot pune în pericol securitatea sau sănătatea acestor lucrătoare;

2. lucrătoarele care alăptează, în sensul art. 2 lit. (c), nu pot fi obligate, în nici un caz, să desfășoare activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la agenții și condițiile de muncă prezentate în anexa II, secțiunea B, care pot pune în pericol securitatea sau sănătatea acestor lucrătoare.

Articolul 7

Munca de noapte

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele menționate în art. 2 să nu fie obligate să desfășoare muncă de noapte în timpul sarcinii și în perioada postnatală, perioadă care va fi determinată de autoritatea națională responsabilă în domeniul securității și sănătății, sub rezerva prezentării, în conformitate cu procedurile prevăzute de statele membre, a unui certificat medical care atestă că perioada respectivă este necesară pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarei în cauză.

2. Măsurile menționate în alin. (1) trebuie să determine următoarele soluții, în conformitate cu legislația și/sau practica națională:

(a) transferul la o muncă de zi

sau

(b) dispensă sau prelungirea concediului de maternitate, atunci când un astfel de transfer nu este posibil din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv sau nu poate fi solicitat în mod rezonabil din motive bine întemeiate.

Articolul 8

Concediul de maternitate

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele, în sensul art. 2, să beneficieze de un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizat înainte și/sau după naștere, în conformitate cu legislația și/sau practica națională.

2. Concediul de maternitate prevăzut în alin. (1) trebuie să includă un concediu de maternitate obligatoriu de cel puțin două săptămâni, repartizat înainte și/sau după naștere, în conformitate cu legislația și/sau practica națională.

Articolul 9

Acordarea de dispense pentru consultații prenatale

Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele gravide, în sensul art. 2 lit. (a), să beneficieze, în conformitate cu legislația și/sau practica națională, de dispense, remunerate, pentru a efectua consultațiile prenatale, dacă acestea au loc în timpul programului de lucru.

Articolul 10

Interzicerea concedierii

Pentru a garanta lucrătoarelor, în sensul art. 2, exercitarea drepturilor de protecție a sănătății și securității, recunoscute prin prezentul articol, se prevăd următoarele:

1. statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor, în sensul art. 2, în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate menționat în art. 8 alin. (1), cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislația și/sau practica națională și, dacă este cazul, pentru care autoritatea competentă și-a dat acordul;

2. atunci când o lucrătoare, în sensul art. 2, este concediată în timpul perioadei menționate în alin. (1), angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere;

3. statele membre iau măsurile necesare pentru protecția lucrătoarelor, în sensul art. 2, față de consecințele concedierii ilegale în temeiul alin. (1).

Articolul 11

Drepturi legate de contractul de muncă

Pentru a garanta lucrătoarelor, în sensul art. 2, exercitarea drepturilor privind protecția sănătății și securității, recunoscute în prezentul articol, se prevăd următoarele:

1. în cazurile menționate în art. 5, 6 și 7, trebuie asigurate, în conformitate cu legislația și/sau practica națională, drepturile legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor, în sensul art. 2, de a beneficia de o prestație adecvată;
2. în cazul menționat în art. 8, trebuie asigurate următoarele:
 - (a) drepturile legate de contractul de muncă al lucrătoarelor, în sensul art. 2, altele decât cele prevăzute la lit. (b);
 - (b) menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor, în sensul art. 2, de a beneficia de o prestație adecvată;
3. prestația prevăzută în alin. (2) lit. (b) este considerată ca fiind adecvată dacă garantează un venit cel puțin echivalent celui pe care lucrătorea respectivă l-ar primi în cazul întreruperii activității din motive legate de starea sănătății sale, în limita unui plafon stabilit de legislația națională;
4. statele membre pot condiționa dreptul la remunerația sau prestația menționate în alin. (1) și (2) lit. (b) de îndeplinirea de către lucrătorea în cauză a condițiilor legale de acordare a acestor prestații în temeiul legislației naționale.

Aceste condiții nu se pot aplica, în nici un caz, perioadelor anterioare de muncă, care depășesc 12 luni față de data la care se presupune că va avea loc nașterea.

Articolul 12

Apărarea drepturilor

Statele membre introduc în ordinile lor juridice naționale măsurile necesare pentru a permite oricărei lucrătore care se consideră nedreptățită prin neaplicarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă să își urmărească drepturile pe cale judecătorească (și/sau în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale), recurgând la alte autorități competente.

Articolul 13

Modificări ale anexelor

1. Modificările de natură strict tehnică ale anexei I, în funcție de progresele tehnice, modificarea normelor sau specificațiilor internaționale și noile descoperiri în domeniul reglementat de prezenta directivă sunt adoptate în conformitate cu procedura prevăzută în art. 17 din Directiva 89/391/CEE.
2. Anexa II poate fi modificată numai în conformitate cu procedura prevăzută în art. 118a din Tratat.

Articolul 14

Dispoziții finale

1. Statele membre pun în aplicare dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive în cel mult doi ani de la adoptarea acesteia sau se asigură că, în cel mult doi ani de la adoptare, partenerii sociali stabilesc dispozițiile necesare prin convenții colective, 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. Când statele membre adoptă dispozițiile prevăzute în alin. (1), ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

3. Statele membre comunică Comisiei textul dispozițiilor de drept intern, deja adoptate sau în curs de adoptare în domeniul reglementat de prezenta directivă.

4. Statele membre raportează Comisiei la fiecare cinci ani cu privire la aplicarea dispozițiilor prezentei directive, indicând punctele de vedere ale partenerilor sociali.

Totuși, statele membre raportează pentru prima dată Comisiei cu privire la aplicarea dispozițiilor prezentei directive, indicând punctele de vedere ale partenerilor sociali, după patru ani de la adoptare.

Comisia informează Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social și Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă.

5. Comisia prezintă periodic Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social un raport privind aplicarea prezentei directive, ținând cont de alin. (1), (2) și (3).

6. Consiliul reexaminează prezenta directivă pe baza unei evaluări realizate pe baza rapoartelor menționate în alin. (4) al doilea paragraf și, dacă este cazul, a unei propuneri care trebuie prezentată de Comisie în cel mult cinci ani de la adoptarea directivei.

Articolul 15

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Luxemburg, 19 octombrie 1992.

Pentru Consiliu
Președintele
D. CURRY

ANEXA I

LISTA NEEEXHAUSTIVĂ A AGENȚILOR, PROCESELOR ȘI CONDIȚIILOR DE MUNCĂ

la care s-a făcut referire în art. 4 alin. (1)

A. Agenți

1. *Agenți fizici*, dacă aceștia sunt considerați ca agenți care determină leziuni ale feteului și/sau pot provoca desprinderea placentei, în special:

- (a) șocuri, vibrații sau mișcări;
- (b) manipularea manuală a unor greutăți, implicând riscuri, în special în zona dorso-lombară;
- (c) zgomot;
- (d) radiații ionizante*;
- (e) radiații neionizante;
- (f) limite extreme de temperatură;
- (g) mișcări și poziții de lucru, deplasări - în interiorul sau în exteriorul unității - oboseală mintală și fizică și alte eforturi fizice legate de activitatea lucrătoarelor, în sensul art. 2 din prezenta directivă.

2. *Agenți biologici*

Agenții biologici din grupele de risc 2, 3 și 4, în sensul art. 2 lit. (d) pct. 2, 3 și 4 din Directiva 90/679/CEE¹, în măsura în care se cunoaște că acești agenți sau măsurile terapeutice pe care le necesită existența lor, pun în pericol sănătatea femeii gravide și a copilului ce urmează să se nască și în măsura în care nu apar încă în anexa II.

3. *Agenți chimici*

Următorii agenți chimici, în măsura în care se cunoaște că ei pun în pericol sănătatea femeii gravide și a copilului care urmează să se nască și în măsura în care nu apar încă în anexa II:

- (a) substanțe etichetate R 40, R 45, R 46 și R 47 în conformitate cu Directiva 67/548/CEE², în măsura în care aceștia nu apar încă în anexa II;
- (b) agenții chimici din anexa I la Directiva 90/394/CEE³;

* Vezi Directiva 80/836/Euratom (JO L 246, 17.09.1980, p. 1).

¹ JO L 374, 31.12.1990, p. 1.

² JO L 196, 16.08.1967, p. 1. Directivă modificată ultima dată de Directiva 90/517/CEE (JO L 287, 19.10.1990, p. 37).

³ JO L 196, 26.07.1990, p. 1.

- (c) mercur și derivații săi;
- (d) medicamente antimicotice;
- (e) monoxid de carbon;
- (f) agenți chimici periculoși cu cale de absorbție cutanată.

B. Procese

Procesele industriale prezentate în anexa I la Directiva 90/394/CEE.

C. Condiții de muncă

Activități miniere subterane.

ANEXA II

LISTA NEEEXHAUSTIVĂ A AGENȚILOR ȘI A CONDIȚIILOR DE MUNCĂ

la care se face referire în art. 6

A. Lucrătoare gravide, în sensul art. 2 lit. (a)

1. Agenți

(a) Agenți fizici

Activitatea în atmosferă hiperbarică, de exemplu, incinte sub presiune și scufundări subacvatice.

(b) Agenți biologici

Următorii agenții biologici:

- toxoplasmă;
- virusul ruzeolei,

cu excepția cazurilor în care se dovedește că lucrătoarele gravide sunt protejate în mod adecvat împotriva acestor agenți, prin imunizare.

(c) Agenți chimici

Plumbul și derivații săi, în măsura în care pot fi absorbiți de organismul uman.

2. Condiții de muncă

Activități subterane miniere.

B. Lucrătoare care alăptează, în sensul art. 2 lit. (c)

1. Agenți

(a) Agenți chimici

Plumbul și derivații săi, în măsura în care acești agenți pot fi absorbiți de organismul uman.

2. Condiții de muncă

Activități miniere subterane.

Declarația Consiliului și a Comisiei referitoare la art. 11 alin. (3) din Directiva 92/85/CEE, înscrisă în procesul-verbal al celei de-a 1608-a sesiuni a Consiliului (Luxemburg, 19 octombrie 1992)

CONSILIUL ȘI COMISIA au declarat următoarele:

„Pentru a stabili nivelul prestațiilor menționate în art. 11 alin. (2) lit. (b) și alin. (3), din considerente pur tehnice, trebuie să se facă referire la prestația pe care lucrătoarele ar putea-o primi în cazul unei întreruperi a activității din motive legate de starea de sănătate. Această referire nu vizează în nici un fel asimilarea sarcinii sau a nașterii cu boala. În toate statele membre, legislația națională în domeniul protecției sociale prevede un quantum al prestației care se acordă în cazul întreruperii activității profesionale din motive de sănătate. Legătura care se stabilește cu această prestație, în formularea aleasă, are scopul de a indica un quantum de referință cert și fix în toate statele membre, permițând determinarea quantumului minim al indemnizației de maternitate ce trebuie plătit. Dacă alocațiile care se plătesc în fiecare stat membru sunt mai mari decât cele prevăzute în prezenta directivă, acestea sunt, desigur, menținute. Acest lucru reiese clar din art. 1 alin. (3) din prezenta directivă.”

DIRECTIVA CONSILIULUI 93/104/CE
din 23 noiembrie 1993
privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene, în special art. 118a,

având în vedere propunerea Comisiei¹,

în colaborare cu Parlamentul European²

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social³;

întrucât art. 118a din Tratat prevede obligativitatea Consiliului de a adopta, prin intermediul directivelor, cerințe minime pentru a încuraja îmbunătățirea, în special, a mediului de muncă, în vederea garantării unui nivel mai bun de protecție a sănătății și securității lucrătorilor;

întrucât, în conformitate cu articolul menționat, aceste directive trebuie să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice care ar împiedica crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii;

întrucât dispozițiile Directivei Consiliului 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă⁴ sunt pe deplin aplicabile domeniilor reglementate de prezenta directivă, fără a aduce atingere unor dispoziții mai restrictive și/sau specifice cuprinse în aceasta;

întrucât Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată în cadrul Consiliului European de la Strasbourg din 9 decembrie 1989 de către șefii de stat și de guvern ai celor 11 state membre, în special alin. (7) primul paragraf, alin. (8) și alin. (19) primul paragraf, declară că:

„7. Realizarea pieței interne trebuie să conducă la o îmbunătățire a condițiilor de muncă și de viață ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană. Acest proces trebuie să rezulte dintr-o apropiere a acestor condiții pe calea progresului, în special în ceea ce privește durata și organizarea timpului de lucru și formele de muncă diferite de munca pe durată nedeterminată, cum ar fi munca pe durată determinată, munca cu timp parțial, munca temporară și munca sezonieră.

8. Fiecare lucrător din Comunitatea Europeană are dreptul la un repaus săptămânal și la un concediu anual plătit, a căror durată trebuie să fie armonizată progresiv, în conformitate cu practicile naționale.

¹ JO C 254, 09.10.1990, p. 4.

² JO C 72, 18.03.1991, p. 95 și Decizia din 27 octombrie 1993 (nepublicată încă în Jurnalul Oficial).

³ JO C 60, 08.03.1991, p. 26.

⁴ JO L 183, 29.06.1989, p. 1.

19. Fiecare lucrător trebuie să beneficieze de condiții satisfăcătoare de sănătate și de securitate la locul său de muncă. Trebuie luate măsuri corespunzătoare în vederea continuării armonizării pe calea progresului a condițiilor existente în acest domeniu.”

întrucât îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă este un obiectiv care nu trebuie subordonat unor considerații pur economice;

întrucât prezenta directivă constituie un element concret în cadrul realizării dimensiunii sociale a pieței interne;

întrucât stabilirea unor cerințe minime cu privire la organizarea timpului de lucru poate îmbunătăți condițiile de muncă ale lucrătorilor din Comunitate;

întrucât, pentru a asigura sănătatea și securitatea lucrătorilor din Comunitate, acestora trebuie să le fie garantate perioadele minime de repaus zilnic, săptămânal și anual, precum și pauzele adecvate; întrucât este, de asemenea, necesar în acest context să se stabilească un plafon pentru săptămâna de lucru;

întrucât trebuie să se țină seama de principiile Organizației Internaționale a Muncii cu privire la organizarea timpului de lucru, inclusiv de cele referitoare la munca de noapte;

întrucât, în ceea ce privește perioada de repaus săptămânal, trebuie acordată atenția cuvenită diversității factorilor culturali, etnici, religioși și de altă natură din statele membre; întrucât, în cele din urmă, este de competența fiecărui stat membru să decidă dacă duminica trebuie inclusă în perioada de repaus săptămânal, iar dacă da, în ce măsură;

întrucât rezultatele cercetărilor arată că organismul uman este mai sensibil noaptea la perturbațiile de mediu, precum și la anumite forme solicitante de organizare a muncii și că perioadele lungi de lucru în timpul nopții pot fi dăunătoare sănătății lucrătorilor și pot periclita securitatea la locul de muncă;

întrucât este necesar să se limiteze perioadele de lucru în timpul nopții, inclusiv orele suplimentare, și să se prevadă ca angajatorii care folosesc în mod constant lucrători de noapte să aducă la cunoștința autorităților competente acest fapt, la solicitarea acestora;

întrucât este important ca lucrătorii de noapte să beneficieze de o consultație medicală gratuită înainte de începerea activității și, ulterior, periodic, precum și ca aceștia, atunci când este posibil, să fie transferați la o muncă de zi pentru care sunt apți, dacă au probleme de sănătate;

întrucât situația lucrătorilor care lucrează în schimburi și a celor de noapte necesită adaptarea nivelului de protecție a securității și sănătății la natura muncii lor, precum și organizarea și funcționarea eficientă a mijloacelor și a serviciilor de prevenire și protecție;

întrucât condițiile specifice de muncă pot avea efecte dăunătoare asupra securității și sănătății lucrătorilor; întrucât organizarea muncii în funcție de un anumit ritm trebuie să țină seama de principiul general al adaptării muncii la persoană;

întrucât, în funcție de natura specifică a muncii avute în vedere, poate fi necesară adoptarea unor măsuri separate cu privire la organizarea timpului de lucru în anumite sectoare sau activități care sunt excluse din domeniul de aplicare a prezentei directive;

întrucât, având în vedere problemele pe care le-ar putea ridica organizarea timpului de lucru, trebuie prevăzută o anumită flexibilitate în aplicarea anumitor dispoziții ale prezentei directive, asigurându-se în același timp respectarea principiilor protecției securității și sănătății lucrătorilor;

întrucât este necesar să se prevadă că anumite dispoziții ale prezentei directive pot face obiectul unor derogări introduse, după caz, de statele membre sau de partenerii sociali; întrucât, de regulă, în cazul unei derogări, lucrătorilor vizați trebuie să li se acorde în compensație perioade de repaus echivalente,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

SECȚIUNEA I

DOMENIUL DE APLICARE ȘI DEFINIȚII

Articolul 1

Scopul și domeniul de aplicare

1. Prezenta directivă stabilește cerințele minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.
2. Prezenta directivă se aplică:
 - (a) perioadelor minime de repaus zilnic, săptămânal și de concediu anual, pauzelor și duratei maxime a săptămânii de lucru, precum și
 - (b) anumitor aspecte legate de munca de noapte, munca în schimburi și ritmul muncii.
3. Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, atât celui public, cât și celui privat, în sensul art. 2 din Directiva 89/391/CEE, fără a aduce atingere dispozițiilor art. 17 din prezenta directivă, cu excepția transporturilor aeriene, feroviare, rutiere, maritime, pe cursurile interioare de apă și pe lacuri, pescuitului maritim, altor activități desfășurate pe mare și activităților medicilor în curs de specializare.
4. Dispozițiile Directivei 89/391/CEE sunt pe deplin aplicabile aspectelor prevăzute în alin. (2), fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive și/sau speciale cuprinse în prezenta directivă.

Articolul 2

Definiții

În sensul prezentei directive:

1. „timp de lucru” reprezintă orice perioadă pe durata căreia lucrătorul muncește, la dispoziția angajatorului, și își desfășoară activitatea sau își îndeplinește îndatoririle în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale;
2. „perioadă de repaus” reprezintă orice perioadă care nu este timp de lucru;

3. „timp de noapte” reprezintă orice perioadă de cel puțin șapte ore, definită în legislația națională, care, în orice caz, trebuie să includă perioada cuprinsă între orele 24,00 și 5,00;
4. „lucrător de noapte” reprezintă:
- (a) pe de o parte, orice lucrător care lucrează cel puțin trei ore din programul său zilnic normal pe timp de noapte și,
 - (b) pe de altă parte, orice lucrător care poate lucra pe timp de noapte o anumită proporție din timpul său de lucru anual, definit la latitudinea statului membru respectiv:
 - (i) în legislația națională, în urma consultării cu partenerii sociali sau
 - (ii) în convențiile colective sau acordurile încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional;
5. „muncă în schimburi” reprezintă orice metodă de organizare a muncii în schimburi prin care lucrătorii se succed unii altora la aceleași posturi de lucru, potrivit unui anumit ritm de muncă, inclusiv prin rotație, și care poate fi continuă sau discontinuă, implicând necesitatea ca lucrătorii să muncească la ore diferite pe durata unui anumit număr de zile sau săptămâni.
6. „lucrător în schimburi” reprezintă orice lucrător al cărui program de lucru se înscrie în cadrul muncii în schimburi.

SECȚIUNEA II

PERIOADELE MINIME DE REPAUS – ALTE ASPECTE ALE ORGANIZĂRII TIMPULUI DE LUCRU

Articolul 3

Repausul zilnic

Statele membre iau măsurile necesare pentru a acorda fiecărui lucrător dreptul la o perioadă minimă de repaus zilnic de 11 ore consecutive într-un interval de 24 ore.

Articolul 4

Pauzele

Statele membre iau măsurile necesare pentru ca fiecare lucrător să beneficieze de o pauză, dacă ziua de lucru este mai lungă de șase ore, pauză ale cărei detalii, inclusiv durata și condițiile în care se acordă, se stabilesc prin convenții colective sau acorduri între partenerii sociali sau, în absența acestora, prin legislația națională.

Articolul 5

Repausul săptămânal

Statele membre iau măsurile necesare pentru a garanta fiecărui lucrător, pentru fiecare perioadă de șapte zile, dreptul la o perioadă minimă neîntreruptă de repaus de 24 de ore în plus față de cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute în art. 3.

Perioada minimă de repaus menționată în primul paragraf include, în principiu, duminica.

În cazul în care condițiile obiective, tehnice sau de organizare a muncii justifică acest lucru, se poate aplica o perioadă minimă de repaus de 24 de ore.

Articolul 6

Durata maximă a săptămânii de lucru

Statele membre iau măsurile necesare pentru ca, în funcție de cerințele de securitate și sănătate a lucrătorilor:

1. durata săptămânii de lucru să fie limitată prin dispoziții legale, de reglementare și administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali;
2. media timpului de lucru pentru fiecare perioadă de 7 zile, inclusiv orele suplimentare, nu depășește 48 ore.

Articolul 7

Concediul anual

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni, potrivit condițiilor de obținere și de acordare prevăzute de legislațiile și/sau practicile naționale;
2. Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație în bani decât în cazul încetării raportului de muncă.

SECȚIUNEA III

MUNCA DE NOAPTE - MUNCA ÎN SCHIMBURI - RITMUL MUNCII

Articolul 8

Durata muncii de noapte

Statele membre iau măsurile necesare pentru ca:

1. programul normal de muncă al lucrătorilor de noapte să nu depășească o medie de 8 ore în decursul unei perioade de 24 ore;

2. lucrătorii de noapte a căror muncă implică riscuri ori eforturi fizice sau mintale deosebite să nu presteze mai mult de 8 ore de muncă de noapte în decursul unei perioade de 24 ore.

În sensul celor precizate anterior, munca implicând riscuri ori eforturi fizice sau mintale deosebite este definită de legislațiile și/sau practicile naționale sau de convențiile colective sau de acordurile încheiate între partenerii sociali, ținând seama de efectele și de riscurile inerente muncii de noapte.

Articolul 9

Examenul medical și transferul lucrătorilor de noapte la munca de zi

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru ca:
 - (a) lucrătorii de noapte să beneficieze de un examen medical gratuit înainte de începerea activității și, ulterior, periodic;
 - (b) lucrătorii de noapte care suferă de probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu faptul că prestează muncă de noapte să fie transferați, ori de câte ori este posibil, la o muncă de zi pentru care sunt apti.
2. Examenul medical gratuit prevăzut în alin.(1) lit. (a) trebuie efectuat cu respectarea secretului medical.
3. Examenul medical gratuit prevăzut în alin. (1) lit.(a) poate fi efectuat în cadrul sistemului național de sănătate.

Articolul 10

Garanții pentru munca de noapte

Statele membre pot subordona activitatea anumitor categorii de lucrători de noapte anumitor garanții, în condițiile prevăzute de legislațiile și/sau practicile naționale, în cazul lucrătorilor care sunt expuși unor riscuri de securitate sau de sănătate legate de munca de noapte.

Articolul 11

Informare privind folosirea constantă a lucrătorilor de noapte

Statele membre iau măsurile necesare pentru a garanta că un angajator care folosește constant lucrători de noapte aduce la cunoștința autorităților competente această informație, la solicitarea acestora.

Articolul 12

Protecția securității și sănătății

Statele membre iau măsurile necesare pentru ca:

1. lucrătorii de noapte și lucrătorii în schimburi să beneficieze de o protecție a securității și sănătății adecvată naturii muncii lor.

2. serviciile sau mijloacele corespunzătoare de prevenire și protecție în materie de securitate și sănătate a lucrătorilor care lucrează în schimburi și a celor de noapte sunt echivalente celor aplicabile altor lucrători și sunt disponibile în orice moment.

Articolul 13

Ritmul muncii

Statele membre iau măsurile necesare pentru ca angajatorul care intenționează să organizeze munca în funcție de un anumit ritm să țină seama de principiul general al adaptării muncii la persoană, mai ales în vederea atenuării efectelor muncii monotone și ale muncii cu normă impusă, în funcție de tipul de activitate și de cerințele privind securitatea și sănătatea lucrătorilor, în special în ceea ce privește acordarea pauzelor în timpul programului de lucru.

SECȚIUNEA IV

DISPOZIȚII DIVERSE

Articolul 14

Dispoziții comunitare mai specifice

Dispozițiile prezentei directive nu se aplică dacă alte instrumente comunitare conțin dispoziții mai specifice cu privire la anumite ocupații sau activități profesionale.

Articolul 15

Dispoziții mai favorabile

Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a introduce dispoziții legale, de reglementare sau administrative mai favorabile cu privire la protecția securității și sănătății lucrătorilor sau de a înlesni sau a permite aplicarea convențiilor colective sau a acordurilor încheiate între partenerii sociali, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor.

Articolul 16

Perioadele de referință

Statele membre pot stabili:

1. în aplicarea art. 5 (perioada de repaus săptămânal), o perioadă de referință cu o durată care să nu depășească 14 zile;
2. în aplicarea art. 6 (durata maximă a timpului de lucru săptămânal) o perioadă de referință cu o durată care să nu depășească patru luni.

Perioadele de concediu anual plătit, acordate în conformitate cu art. 7, și perioadele de concediu medical nu sunt incluse sau nu se iau în calcul la stabilirea mediei;

3. În aplicarea art. 8 (durata muncii de noapte), o perioadă de referință definită după consultarea partenerilor sociali sau în convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional.

Dacă durata minimă a repausului săptămânal de 24 ore, impusă de art. 5, se încadrează în intervalul prescris pentru perioada de referință, ea nu va fi luată în calcul la stabilirea mediei.

Articolul 17

Derogări

1. În respectarea principiilor generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor, statele membre pot deroga de la dispozițiile art. 3, 4, 5, 6, 8 și 16 atunci când, din motive ținând de specificul activității realizate, durata timpului de lucru nu este măsurată și/sau predeterminată sau poate fi stabilită de lucrătorii înșiși, în special în cazul:

- (a) directorilor executivi sau a altor persoane cu puteri decizionale autonome;
- (b) lucrătorilor familiali sau
- (c) lucrătorilor care oficiază ceremonii religioase în biserici și în comunități religioase.

2. Derogările pot fi adoptate prin dispoziții legale, de reglementare sau administrative ori prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, cu condiția ca lucrătorilor afectați să li se ofere în compensație perioade de repaus echivalente sau dacă, în cazuri excepționale, acordarea unor astfel de perioade nu este posibilă, din motive obiective, lucrătorii afectați să primească protecția corespunzătoare:

2.1. din art. 3, 4, 5, 8 și 16:

- (a) în cazul activităților caracterizate prin distanță între locul de muncă al lucrătorului și domiciliul acestuia sau între diferitele locuri de muncă ale lucrătorului;
- (b) în cazul activităților de pază și supraveghere care necesită o prezență permanentă în vederea protejării proprietății și persoanelor, în special în cazul paznicilor și supraveghetorilor sau firmelor de pază;
- (c) în cazul activităților care implică continuitatea serviciului sau producției, în special:
 - (i) serviciile referitoare la primirea, tratarea și/sau îngrijirea acordate de spitale sau instituții similare, instituții rezidențiale și închisori;
 - (ii) lucrătorii din docuri sau aeroporturi;
 - (iii) serviciile de presă, radio, televiziune, producție cinematografică, poștă și telecomunicații, serviciile de ambulanță, de pompieri și de protecție civilă;
 - (iv) serviciile de producție, transport și distribuție de gaze, apă și electricitate, serviciile de colectare a resturilor menajere și instalațiile de incinerare;
 - (v) ramurile industriale în care activitatea nu poate fi întreruptă din motive tehnice;

- (vi) activitățile de cercetare – dezvoltare;
- (vii) agricultura;
- (d) în caz de dezvoltare previzibilă a activității, în special în:

- (i) agricultură;
- (ii) turism;
- (iii) servicii poștale;

2.2. din art. 3, 4, 5, 8, și 16:

- (a) în împrejurările prevăzute în art. 5 alin. (4) din Directiva nr.89/391/CEE;
- (b) în cazuri de accident sau de risc imediat de accident;

2.3. din art. 3 și 5:

- (a) în cazul muncii în schimburi, de fiecare dată când lucrătorul își schimbă tura și nu poate beneficia de perioadele de odihnă zilnică și/sau săptămânală între sfârșitul unui schimb și începutul următorului;
- (b) în cazul activităților care presupun perioade de lucru fracționate pe durata unei zile, în special ale personalului de curățenie.

3. Se pot face derogări de la art. 3, 4, 5, 8 și 16 prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional sau, în conformitate cu regulile prevăzute de acești parteneri sociali, prin intermediul unor convenții colective sau al acordurilor încheiate între partenerii sociali la un nivel inferior.

Pot să permită derogări de la art. 3, 4, 5, 8 și 16 prin intermediul convențiilor colective sau acordurilor încheiate între parteneri sociali la nivelul colectiv corespunzător, statele membre în care, din punct de vedere juridic, nu este obligatorie încheierea de convenții colective sau acorduri între parteneri sociali la nivel regional sau național în domeniul reglementat de prezenta directivă sau acele state membre în care există un cadru legislativ specific, în limitele acestui cadru și în conformitate cu legislația și/sau practica națională.

Derogările prevăzute în primul și al doilea paragraf sunt permise cu condiția ca lucrătorilor afectați să li se acorde în compensație perioade de repaus echivalente sau dacă, în cazuri excepționale, acordarea unor astfel de perioade nu este posibilă, din motive obiective, lucrătorilor afectați să li se asigure o protecție adecvată.

Statele membre pot să prevadă norme:

- pentru aplicarea dispozițiilor prezentului alineat de către partenerii sociali și
- pentru extinderea dispozițiilor convențiilor colective sau acordurilor încheiate în conformitate cu prezentul alineat la alți lucrători potrivit legislației și/sau practicii naționale.

4. Opțiunea de a deroga de la art. 16 pct. 2, prevăzută în alin. (2), pct. 2.1. și 2.2. și în alin. (3) din prezentul articol nu poate avea ca efect stabilirea unei perioade de referință mai mare de șase luni.

Cu toate acestea, statele membre au opțiunea, cu respectarea principiilor generale ale protecției securității și sănătății, de a permite ca, din motive obiective sau tehnice ori din motive legate de organizarea muncii, convențiile colective sau acordurile încheiate între partenerii sociali să stabilească perioade de referință care să nu depășească, în nici un caz, 12 luni.

Înainte de expirarea termenului de șapte ani de la data prevăzută în art. 18 alin. (1) lit. (a), Consiliul, pe baza unei propuneri a Comisiei însoțită de un raport de evaluare, reexaminează dispozițiile prezentului alineat și decide asupra măsurilor care trebuie adoptate.

Articolul 18

Dispoziții finale

1. (a) Statele membre adoptă dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 23 noiembrie 1996 sau se asigură că, cel târziu 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 îndeplinirii dispozițiilor prezentei directive.

(b) (i) Cu toate acestea, un stat membru are opțiunea de a nu aplica dispozițiile art. 6, respectând în același timp principiile generale ale protecției securității și sănătății lucrătorilor, dacă adoptă măsurile necesare pentru a asigura că:

- nici un angajator nu solicită unui lucrător să muncească mai mult de 48 ore consecutiv pe durata unei perioade de 7 zile, calculată ca medie pentru perioada de referință prevăzută art. 16 pct. 2, fără acordul prealabil al lucrătorului de a presta o astfel de muncă;

- nici un lucrător nu are de suferit pentru că refuză să își dea acordul pentru prestarea unei astfel de munci;

- angajatorul ține și actualizează evidența tuturor lucrătorilor care prestează o astfel de muncă;

- evidențele sunt puse la dispoziția autorităților competente, care pot, din motive legate de sănătatea și/sau securitatea lucrătorilor, să interzică sau să limiteze posibilitatea depășirii duratei maxime a săptămânii de lucru;

- angajatorul furnizează autorităților competente, la cerere, informații privind cazurile în care lucrătorii și-au dat acordul de a presta o muncă ce depășește 48 ore pe săptămână, calculată ca medie pentru perioada de referință prevăzută în art. 16 pct. 2.

Înainte de expirarea termenului de șapte ani de la data menționată la lit. (a), Consiliul, pe baza propunerii Comisiei însoțită de un raport de evaluare, reexaminează dispozițiile acestui punct (i) și decide asupra măsurilor care trebuie adoptate.

(ii) În mod similar, statele membre au posibilitatea, în ceea ce privește aplicarea art. 7, să recurgă la o perioadă de tranziție a cărei durată nu poate depăși 3 ani de la data menționată la lit. (a), cu condiția ca pe durata acestei perioade de tranziție:

- fiecare lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de trei săptămâni, potrivit condițiilor de obținere și de acordare a unui astfel de concediu, prevăzute de legislația și/sau practica națională și

- acest concediu anual plătit de trei săptămâni să nu poată fi înlocuit cu plata unei compensații bănești decât în cazul încetării raportului de muncă.

(c) Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta.

2. Când statele membre adoptă dispozițiile prevăzute în alin. (1), ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

3. Fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a dezvolta, în funcție de evoluția situației, diverse dispoziții legale, de reglementare sau contractuale în domeniul timpului de lucru, atât timp cât sunt respectate cerințele minime prevăzute de prezenta directivă, aplicarea prezentei directive nu poate constitui un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție oferit lucrătorilor.

4. Statele membre comunică Comisiei textul dispozițiilor de drept intern, deja adoptate sau în curs de adoptare în domeniul reglementat de prezenta directivă.

5. La fiecare cinci ani, statele membre raportează Comisiei punerea în aplicare a acestor dispoziții, indicând punctele de vedere ale partenerilor sociali.

Comisia informează Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social și Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă.

6. La fiecare cinci ani, Comisia înaintează Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social un raport cu privire la punerea în aplicare a prezentei directive, având în vedere alin. (2), (3), (4) și (5).

Articolul 19

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 23 noiembrie 1993.

Pentru Consiliu
Președintele
M. SMET

DIRECTIVA CONSILIULUI 94/45/CE

din 22 septembrie 1994

privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Acordul privind politica socială, anexat Protocolului nr. 14 privind politica socială, anexat Tratatului de instituire a Comunității Europene, în special art. 2 alin. (2),

având în vedere propunerea Comisiei¹,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social²,

în conformitate cu procedura prevăzută în art. 189c din Tratat³,

întrucât, în baza Protocolului privind politica socială, anexat Tratatului de instituire a Comunității Europene, Regatul Belgiei, Regatul Danemarcei, Republica Federală Germania, Republica Elenă, Regatul Spaniei, Republica Franceză, Irlanda, Republica Italiană, Marele Ducat al Luxemburgului, Regatul Olandei și Republica Portugheză (denumite în continuare „state membre”), dorind să pună în aplicare Carta socială din 1989, au adoptat un Acord privind politica socială;

întrucât art. 2 alin. (2) din acordul menționat autorizează Consiliul să adopte cerințe minime prin intermediul directivelor;

întrucât, în conformitate cu art. 1 din acord, Comunitatea și statele membre au ca obiectiv promovarea dialogului social;

întrucât pct. 17 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor prevede, între altele, că „informarea, consultarea și participarea lucrătorilor trebuie să fie dezvoltate prin mecanisme adecvate, ținându-se cont de practicile în vigoare în diferitele state membre”; întrucât Carta declară că „acest lucru se aplică în special întreprinderilor sau grupurilor de întreprinderi care au sedii sau întreprinderi în mai multe state membre”;

întrucât, în ciuda existenței unui larg consens între majoritatea statelor membre, Consiliul nu a fost în măsură să hotărască cu privire la propunerea de Directivă a Consiliului privind instituirea unui comitet european de întreprindere în întreprinderile sau grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară în scopul informării și consultării lucrătorilor⁴, modificată la 3 decembrie 1991⁵;

¹ JO C 135, 18.05.1994, p. 8 și JO C 199, 21.07.1994, p. 10.

² Aviz emis la 1 iunie 1994 (nepublicat încă în Jurnalul Oficial).

³ Avizul Parlamentului European din 4 mai 1994 (JO C 205, 25.07.1994) și Poziția comună a Consiliului din 18 iulie 1994 (JO C 244, 31.08.1994, p. 37).

⁴ JO C 39, 15.02.1991, p. 10.

⁵ JO C 336, 31.12.1991, p. 11.

întrucât, în conformitate cu art. 3 alin. (2) din Acordul privind politica socială, Comisia a consultat partenerii sociali la nivel comunitar în privința posibilei orientări a unei acțiuni comunitare în domeniul informării și consultării lucrătorilor în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară;

întrucât, după această consultare, Comisia, estimând că o acțiune comunitară este recomandabilă, a consultat din nou partenerii sociali în privința conținutului propunerii avute în vedere, în conformitate cu art. 3 alin. (3) din acordul menționat, iar aceștia au transmis Comisiei avizul lor;

întrucât, după această a doua etapă de consultare, partenerii sociali nu au informat Comisia despre dorința lor de a iniția procesul care ar putea conduce la încheierea unui acord, după cum se prevede în art. 4 din acordul respectiv;

întrucât funcționarea pieței interne presupune un proces de concentrare de întreprinderi, de fuziuni transfrontaliere, de absorbții și asocieri și, în consecință, o transnaționalizare a întreprinderilor și grupurilor de întreprinderi; întrucât, pentru asigurarea unei dezvoltări armonioase a activităților economice, trebuie ca întreprinderile și grupurile de întreprinderi care operează în mai multe state membre să informeze și să consulte reprezentanții lucrătorilor afectați de deciziile lor;

întrucât procedurile pentru informarea și consultarea lucrătorilor, prevăzute în legislația sau practica statelor membre, nu sunt întotdeauna adaptate la structura transnațională a entității care ia deciziile care îi afectează pe acești lucrători; întrucât această situație poate determina un tratament inegal al lucrătorilor afectați de deciziile din cadrul aceleiași întreprinderi sau al aceluiași grup de întreprinderi;

întrucât trebuie adoptate dispoziții adecvate pentru a asigura ca lucrătorii angajați în întreprinderile de dimensiune comunitară și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară să fie corect informați și consultați atunci când deciziile care îi afectează sunt luate într-un alt stat membru decât cel în care lucrează;

întrucât, pentru a asigura ca lucrătorii întreprinderilor și grupurilor de întreprinderi care operează în mai multe state membre să fie corect informați și consultați, trebuie instituit un comitet european de întreprindere sau trebuie puse în practică alte proceduri adecvate pentru informarea și consultarea transnațională a lucrătorilor;

întrucât, în acest scop, este necesară o definiție a noțiunii de întreprindere care exercită controlul, care să se raporteze exclusiv la prezenta directivă și care să nu aducă atingere definiției noțiunilor de grup și de control, care ar putea să fie adoptate în texte ce vor fi elaborate în viitor;

întrucât mecanismele de informare și consultare a lucrătorilor din aceste întreprinderi sau grupuri trebuie să cuprindă toate unitățile sau, după caz, toate întreprinderile membre ale grupului situate în state membre, indiferent dacă întreprinderea sau grupul care controlează întreprinderea își are conducerea centrală pe teritoriul sau în afara teritoriului statelor membre;

întrucât, în conformitate cu principiul autonomiei părților, le revine reprezentanților lucrătorilor și conducerii întreprinderii sau întreprinderii care exercită controlul unui grup rolul de a determina de comun acord natura, componența, atribuțiile, modalitățile de funcționare, procedurile și resursele financiare ale comitetului european de întreprindere sau

ale altor proceduri de informare și consultare, astfel încât să fie adaptate propriilor împrejurări specifice;

întrucât, în conformitate cu principiul subsidiarității, le revine statelor membre rolul de a determina care sunt reprezentanții lucrătorilor și, mai ales, de a prevedea, dacă acestea consideră necesar, o reprezentare echilibrată a diferitelor categorii de lucrători;

întrucât, cu toate acestea, este necesar să se prevadă anumite cerințe subsidiare care vor fi aplicate, dacă părțile decid astfel sau în cazul refuzului din partea conducerii centrale de a iniția negocierile sau, în absența unui acord, la încheierea acestor negocieri;

întrucât, mai mult, reprezentanții lucrătorilor pot decide să nu solicite instituirea unui comitet european de întreprindere sau părțile interesate pot conveni asupra altor proceduri de informare și de consultare transnațională a lucrătorilor;

întrucât, fără a aduce atingere posibilității părților de a conveni altfel, comitetul european de întreprindere instituit în absența unui acord între părți, în scopul îndeplinirii obiectivului prezentei directive, trebuie să fie informat și consultat în privința activităților întreprinderii sau grupului de întreprinderi, astfel încât să poată evalua posibilul impact asupra intereselor lucrătorilor din cel puțin două state membre diferite; întrucât, în acest scop, întreprinderea sau întreprinderea care exercită controlul trebuie să comunice reprezentanților desemnați ai lucrătorilor informații generale cu privire la interesele lucrătorilor și informații care privesc în special aspectele activităților întreprinderii sau grupului de întreprinderi care afectează interesele lucrătorilor; întrucât comitetul european de întreprindere trebuie să poată emite un aviz la sfârșitul acestei reuniuni;

întrucât anumite decizii care afectează în mod considerabil interesele lucrătorilor trebuie să facă, cât mai curând posibil, obiectul unei informări și unei consultări a reprezentanților desemnați ai lucrătorilor;

întrucât este necesar să se prevadă că reprezentanții lucrătorilor care activează în condițiile prevăzute de directivă se bucură, în exercitarea propriilor atribuții, de aceeași protecție și de garanții similare celor prevăzute pentru reprezentanții lucrătorilor de către legislația și/sau practica țării în care sunt încadrați în muncă; întrucât aceștia nu trebuie să sufere nici o discriminare ca urmare a exercitării legitime a activității lor și trebuie să se bucure de o protecție adecvată în privința concedierii și a altor sancțiuni;

întrucât dispozițiile prezentei directive referitoare la informarea și consultarea lucrătorilor trebuie să fie puse în practică, în cazul unei întreprinderi sau a unei întreprinderi care exercită controlul unui grup a cărui conducere centrală este situată în afara teritoriului statelor membre, de către reprezentantul său într-un stat membru, care urmează să fie desemnat, dacă este necesar, sau, în absența unui astfel de reprezentant, de către unitatea sau întreprinderea controlată care angajează cel mai mare număr de lucrători în statele membre;

întrucât se impune să se acorde un tratament special întreprinderilor sau grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară în care există, la data punerii în aplicare a prezentei directive, un acord aplicabil tuturor lucrătorilor, care prevede informarea și consultarea transnațională a lucrătorilor;

întrucât statele membre trebuie să ia măsuri adecvate în caz de neaplicare a obligațiilor prevăzute de prezenta directivă,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

SECȚIUNEA I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiectivul

1. Scopul prezentei directive este îmbunătățirea dreptului la informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.

2. În acest scop, se instituie un comitet european de întreprindere sau o procedură de informare și de consultare a lucrătorilor în fiecare întreprindere de dimensiune comunitară și în fiecare grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, atunci când cererea este adresată după cum se prevede în art. 5 alin. (1), în scopul informării și consultării lucrătorilor menționați în condițiile, conform modalităților și cu efectele prevăzute de prezenta directivă.

3. Prin derogare de la alin. (2), atunci când un grup de întreprinderi de dimensiune comunitară în sensul art. 2 alin. (1) lit. (c) cuprinde una sau mai multe întreprinderi sau grupuri de întreprinderi care sunt întreprinderi de dimensiune comunitară sau grupuri de întreprinderi de dimensiune comunitară în sensul art. 2 alin. (1) lit. (a) sau (c), se instituie un comitet european de întreprindere la nivelul grupului, cu excepția cazului în care acordurile menționate în art. 6 prevăd altfel.

4. Dacă acordurile menționate în art. 6 nu prevăd un domeniu de aplicare mai larg, puterile și competențele comitetelor europene de întreprindere și domeniul de aplicare a procedurilor de informare și consultare a lucrătorilor, puse în practică în scopul realizării obiectivului prevăzut la alin. (1), privesc, în cazul unei întreprinderi de dimensiune comunitară, toate unitățile situate în statele membre și, în cazul unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, toate întreprinderile membre ale grupului situate în statele membre.

5. Statele membre pot să prevadă că prezenta directivă nu se aplică personalului navigant din marina comercială.

Articolul 2

Definiții

1. În sensul prezentei directive:

(a) „întreprindere de dimensiune comunitară” reprezintă orice întreprindere care angajează cel puțin 1 000 de lucrători în statele membre și cel puțin 150 de lucrători în fiecare din cel puțin două state membre diferite;

(b) „grup de întreprinderi” reprezintă un grup care cuprinde o întreprindere care exercită controlul și întreprinderi controlate;

(c) „grup de întreprinderi de dimensiune comunitară” reprezintă un grup de întreprinderi cu următoarele caracteristici:

- angajează cel puțin 1 000 de lucrători în statele membre;
 - cuprinde cel puțin două întreprinderi membre ale grupului în state membre diferite și
 - cel puțin o întreprindere membră a grupului angajează cel puțin 150 de lucrători într-un stat membru și cel puțin o altă întreprindere membră a grupului angajează cel puțin 150 de lucrători într-un alt stat membru;
- (d) „reprezentanți ai lucrătorilor” reprezintă reprezentanții lucrătorilor prevăzuți în legislația și/sau practica națională;
- (e) „conducere centrală” reprezintă conducerea centrală a întreprinderii de dimensiune comunitară sau, în cazul unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, întreprinderea care exercită controlul;
- (f) „consultare” reprezintă schimbul de opinii și stabilirea unui dialog între reprezentanții lucrătorilor și conducerea centrală sau orice alt nivel mai adecvat de conducere;
- (g) „comitet european de întreprindere” reprezintă comitetul instituit în conformitate cu art. 1 alin. (2) sau cu dispozițiile anexei, în vederea punerii în practică a informării și consultării lucrătorilor;
- (h) „organism de negociere special” reprezintă organismul constituit în conformitate cu art. 5 alin. (2) în scopul negocierii cu conducerea centrală cu privire la instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în conformitate cu art. 1 alin. (2).

2. În sensul prezentei directive, pragurile prevăzute pentru dimensiunea forței de muncă sunt fixate în funcție de numărul mediu de lucrători, inclusiv lucrătorii cu timp parțial, încadrați în muncă în ultimii doi ani, calculat în conformitate cu legislația și/sau practica națională.

Articolul 3

Definirea noțiunii de „întreprindere care exercită controlul”

1. În sensul prezentei directive, „întreprindere care exercită controlul” reprezintă o întreprindere care poate exercita o influență dominantă asupra altei întreprinderi („întreprindere controlată”), de exemplu, în temeiul proprietății, participării financiare și regulilor care o reglementează.
2. Se consideră că o întreprindere are capacitatea de a exercita o influență dominantă, fără a aduce atingere probei contrare, atunci când, în mod direct sau indirect, în relația cu o altă întreprindere:
- (a) deține majoritatea capitalului subscris al întreprinderii sau
 - (b) dispune de majoritatea voturilor atașate acțiunilor emise de întreprindere sau
 - (c) poate numi mai mult de jumătate din membrii consiliului de administrație, de conducere sau de supervizare a întreprinderii.

3. În sensul alin. (2), drepturile de vot și de numire pe care le deține întreprinderea care exercită controlul le includ pe cele ale oricărei alte întreprinderi controlate și pe cele ale oricărei alte persoane sau ale oricărui alt organism care acționează în nume propriu, dar pe seama întreprinderii care exercită controlul sau al oricărei alte întreprinderi controlate.

4. Sub rezerva alin. (1) și (2), o întreprindere nu este considerată „întreprindere care exercită controlul” asupra unei alte întreprinderi la care deține participații, dacă este vorba despre o întreprindere în sensul art. 3 alin. (5) lit. (a) sau (c) din Regulamentul Consiliului 4064/89/CEE din 21 decembrie 1989 privind controlul operațiunilor de concentrare între întreprinderi¹.

5. Nu se consideră influență dominantă simplul fapt că o persoană mandatată își exercită atribuțiile, în temeiul legislației unui stat membru cu privire la lichidare, faliment, insolvență, încetare a plăților, concordat sau proceduri similare.

6. Legislația aplicabilă pentru a determina dacă o întreprindere este „întreprindere care exercită controlul” este cea a statului membru care reglementează respectiva întreprindere.

Dacă legislația care reglementează întreprinderea nu este cea a unui stat membru, legislația aplicabilă este cea a statului membru pe teritoriul căruia este situat reprezentantul său sau, în absența unui astfel de reprezentant, cea a statului membru pe teritoriul căruia este situată conducerea centrală a întreprinderii din grup care angajează cel mai mare număr de lucrători.

7. Atunci când, în caz de conflict de legi în aplicarea alin. (2), două sau mai multe întreprinderi ale unui grup îndeplinesc unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute în alineatul menționat, întreprinderea care îndeplinește criteriul de la lit. (c) este considerată întreprindere care exercită controlul, fără a aduce atingere probei că o altă întreprindere poate să exercite o influență dominantă.

SECȚIUNEA II

INSTITUIREA UNUI COMITET EUROPEAN DE ÎNTRERINDERE SAU A UNEI PROCEDURI DE INFORMARE ȘI CONSULTARE A LUCRĂTORILOR

Articolul 4

Responsabilitatea instituirii unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor

1. Conducerea centrală este responsabilă de crearea condițiilor și mijloacelor necesare pentru instituirea comitetului european de întreprindere sau a procedurii de informare și consultare, prevăzute în art. 1 alin. (2), în întreprinderea de dimensiune comunitară și grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară.

2. Atunci când conducerea centrală nu este situată într-un stat membru, reprezentantul conducerii centrale într-un stat membru, care urmează să fie desemnat, dacă este necesar, își asumă responsabilitatea prevăzută în alin. (1).

¹ JO L 395, 30.12.1989, p. 1.

În absența unui astfel de reprezentant, responsabilitatea prevăzută în alin. (1) revine conducerii unității sau întreprinderii din grup care angajează cel mai mare număr de lucrători într-un stat membru.

3. În sensul prezentei directive, reprezentantul sau reprezentanții sau, în absența acestora, conducerea prevăzută în alin. (2) al doilea paragraf sunt considerați drept conducere centrală.

Articolul 5

Organism de negociere special

1. În scopul realizării obiectivului prevăzut în art. 1 alin. (1), conducerea centrală inițiază negocieri pentru instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare, din proprie inițiativă sau la cererea scrisă a cel puțin 100 de lucrători sau a reprezentanților acestora din cel puțin două întreprinderi sau unități situate în cel puțin două state membre diferite.

2. În acest scop, un organism de negociere special este constituit în conformitate cu următoarele linii directoare:

(a) statele membre determină modul de alegere sau de desemnare a membrilor organismului de negociere special care trebuie să fie aleși sau desemnați pe teritoriul lor;

Statele membre prevăd că lucrătorii întreprinderilor și/sau unitățile în care nu există reprezentanți ai lucrătorilor, din motive independente de voința acestora, au dreptul de a alege sau de a desemna ei înșiși membrii organismului de negociere special.

Al doilea paragraf nu aduce atingere legislației și/sau practicii naționale care prevede praguri pentru constituirea organismelor de reprezentare a lucrătorilor.

(b) organismul de negociere special este alcătuit din minim 3 și maxim 17 membri;

(c) cu ocazia acestor alegeri sau numiri, este necesar să asigure:

- în primul rând, reprezentarea de către un membru pentru fiecare stat membru în care întreprinderea de dimensiune comunitară are una sau mai multe unități sau în care grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară are întreprinderea care exercită controlul sau una sau mai multe întreprinderi controlate;

- în al doilea rând, reprezentarea membrilor suplimentari în funcție de numărul de lucrători care lucrează în unitate, întreprinderea care exercită controlul sau întreprinderile controlate, după cum prevede legislația statului membru pe teritoriul căruia este situată conducerea centrală;

(d) conducerea centrală și conducerile locale sunt informate asupra componenței organismului de negociere special.

3. Organismul de negociere special are drept sarcină determinarea, împreună cu conducerea centrală, prin acord scris, a domeniului de aplicare, a componenței, a atribuțiilor și a duratei mandatului comitetului și comitetelor europene de întreprindere sau a modalităților de punere în aplicare a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor.

4. În vederea încheierii unui acord în conformitate cu art. 6, conducerea centrală convoacă o reuniune cu grupul de negociere special. Aceasta informează direcțiile locale în această privință.

În scopul derulării negocierilor, organismul de negociere special poate fi asistat de către experți la alegerea sa.

5. Organismul de negociere special poate să decidă, cu cel puțin două treimi din voturi, să nu înceapă negocierile în conformitate cu alin. (4) sau să anuleze negocierile deja începute.

O astfel de decizie pune capăt procedurii în vederea încheierii acordului prevăzut în art. 6. Atunci când o astfel de decizie a fost luată, dispozițiile anexei nu sunt aplicabile.

O nouă cerere de convocare a organismului de negociere special nu poate fi introdusă mai devreme de doi ani după decizia menționată, cu excepția cazului în care părțile respective stabilesc un termen mai scurt.

6. Cheltuielile aferente negocierilor menționate în alin. (3) și (4) sunt suportate de conducerea centrală, astfel încât să permită organismului de negociere special să își îndeplinească sarcina în mod corespunzător.

Respectând acest principiu, statele membre pot să fixeze reguli bugetare cu privire la funcționarea organismului de negociere special. Acestea pot în principal să limiteze finanțarea la un singur expert.

Articolul 6

Conținutul acordului

1. Conducerea centrală și organismul de negociere special trebuie să negocieze într-un spirit de colaborare pentru a ajunge la un acord în privința modalităților de punere în aplicare a informării și consultării lucrătorilor prevăzute la art. 1 alin. (1).

2. Fără a aduce atingere autonomiei părților, acordul menționat în alin. (1), încheiat între conducerea centrală și organismul de negociere special stabilește:

(a) întreprinderile membre ale grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară sau unitățile din întreprinderea de dimensiune comunitară, care sunt reglementate de acord;

(b) componența comitetului european de întreprindere, numărul membrilor, repartitia locurilor și durata mandatului;

(c) atribuțiile și procedura de informare și de consultare a comitetului european de întreprindere;

(d) locul, frecvența și durata reuniunilor comitetului european de întreprindere;

(e) resursele financiare și materiale care vor fi alocate comitetului european de întreprindere;

(f) durata acordului și procedura de renegociere a acestuia.

3. Conducerea centrală și organismul de negociere special pot decide, în scris, să instituie una sau mai multe proceduri de informare și consultare în locul instituirii unui comitet european de întreprindere.

Acordul trebuie să prevadă modalitățile potrivit cărora reprezentanții lucrătorilor au dreptul de a se reuni pentru a proceda la un schimb de vederi în privința informațiilor care le sunt comunicate.

Aceste informații se referă, în principal, la aspecte transnaționale care afectează considerabil interesele lucrătorilor.

4. Acordurile prevăzute în alin. (2) și (3) nu fac obiectul cerințelor subsidiare din anexă, dacă nu se prevede astfel.

5. În scopul încheierii acordurilor prevăzute în alin. (2) și (3), organismul de negociere special hotărăște cu majoritatea voturilor membrilor săi.

Articolul 7

Cerințe subsidiare

1. În scopul realizării obiectivului prevăzut la art. 1 alin. (1), cerințele subsidiare adoptate prin legislația statului membru pe teritoriul căruia este situată conducerea centrală sunt aplicabile:

- atunci când conducerea centrală și grupul de negociere special decid astfel sau
- atunci când conducerea centrală refuză deschiderea negocierilor în termen de 6 luni de la data solicitării prevăzute în art. 5 alin. (1) sau
- atunci când, în termen de 3 ani de la această solicitare, aceștia nu sunt în măsură să încheie un acord, după cum se prevede în art. 6, și dacă grupul special de negociere nu a luat decizia prevăzută în art. 5 alin. (5).

2. Cerințele subsidiare prevăzute în alin. (1), așa cum sunt adoptate de legislația statelor membre, trebuie să respecte dispozițiile anexei.

SECȚIUNEA A III-A

DISPOZIȚII DIVERSE

Articolul 8

Informații confidențiale

1. Statele membre prevăd ca membrii organismelor de negociere speciale și ai comitetului european de întreprindere, precum și orice experți care îi asistă să nu fie autorizați să dezvăluie unor terți informațiile care le-au fost comunicate expres cu titlu confidențial.

Aceeași obligație se aplică și reprezentanților lucrătorilor în cadrul unei proceduri de informare și de consultare.

Această obligație continuă să se aplice, indiferent de locul unde se găsesc persoanele menționate în primul și al doilea paragraf, și după expirarea mandatului lor.

2. Fiecare stat membru prevede că, în anumite cazuri și în condițiile și limitele prevăzute în legislația națională, conducerea centrală situată pe teritoriul său nu este obligată să comunice informații atunci când natura acestora, potrivit unor criterii obiective, ar dăuna serios sau ar prejudicia funcționarea întreprinderilor respective.

Statul membru respectiv poate subordona această dispensă unei autorizări administrative sau judiciare prealabile.

3. Fiecare stat membru poate să prevadă dispoziții specifice în favoarea conducerii centrale a întreprinderilor stabilite pe teritoriul său, care să urmărească în mod direct și esențial un obiectiv de orientare ideologică referitor la informare și la exprimarea opiniilor, cu condiția ca, la data adoptării prezentei directive, astfel de dispoziții specifice să existe deja în legislația națională.

Articolul 9

Funcționarea comitetului european de întreprindere și procedura de informare și consultare a lucrătorilor

Conducerea centrală și comitetul european de întreprindere lucrează într-un spirit de colaborare, cu respectarea drepturilor și obligațiilor lor reciproce.

Aceeași obligație se aplică și colaborării între conducerea centrală și reprezentanții lucrătorilor în cadrul unei proceduri de informare și de consultare a lucrătorilor.

Articolul 10

Protecția reprezentanților lucrătorilor

Membrii grupului special de negociere, membrii comitetului european de întreprindere și reprezentanții lucrătorilor care își exercită atribuțiile în cadrul procedurii prevăzute în art. 6 alin. (3) se bucură, în exercitarea propriilor atribuții, de aceeași protecție și de garanțiile similare prevăzute pentru reprezentanții lucrătorilor de legislația și/sau practica națională a țării în care sunt încadrați în muncă.

Această dispoziție se referă în principal la participarea la reuniunile grupului special de negociere sau ale comitetului european de întreprindere sau la orice altă reuniune realizată în cadrul acordului prevăzut în art. 6 alin. (3), precum și la plata salariului pentru membrii care fac parte din personalul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară pe durata absenței necesare exercitării propriilor atribuții.

Articolul 11

Respectarea prezentei directive

1. Fiecare stat membru asigură respectarea obligațiilor prevăzute de prezenta directivă de către conducerea unităților dintr-o întreprindere de dimensiune comunitară și de către conducerea întreprinderilor membre ale grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară,

care sunt situate pe teritoriul său, și de către reprezentanții lucrătorilor sau, după caz, lucrătorii acestora, indiferent dacă sediul conducerii centrale se află sau nu pe teritoriul său.

2. Statele membre asigură că, la cererea părților interesate în aplicarea prezentei directive, informațiile referitoare la numărul de lucrători prevăzut în art. 2 alin. (2) lit. (a) și (c) sunt puse la dispoziție de către întreprinderi.

3. Statele membre prevăd măsuri adecvate în cazul nerespectării prezentei directive; acestea se asigură, în principal, că există proceduri administrative sau judiciare care să permită obținerea executării obligațiilor care rezultă din prezenta directivă.

4. În aplicarea art. 8, statele membre prevăd proceduri administrative sau judiciare de acțiune pe care reprezentanții lucrătorilor le pot angaja atunci când conducerea centrală impune confidențialitate sau când nu oferă informații în conformitate cu articolul menționat.

Aceste proceduri pot să includă proceduri destinate protejării confidențialității informațiilor respective.

Articolul 12

Relația între prezenta directivă și alte dispoziții

1. Prezenta directivă se aplică fără a aduce atingere măsurilor adoptate în conformitate cu Directiva Consiliului 75/129/CEE din 17 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective¹ și cu Directiva Consiliului 77/187/CEE din 14 februarie 1977 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la menținerea drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți ale acestora².

2. Prezenta directivă nu aduce atingere drepturilor lucrătorilor la informare și consultare care există deja în dreptul național.

Articolul 13

Acorduri în vigoare

1. Fără a aduce atingere alin. (2), obligațiile care rezultă din prezenta directivă nu se aplică întreprinderilor de dimensiune comunitară în care există deja, fie la data prevăzută în art. 14 alin. (1), fie la o dată anterioară acesteia, de punere în aplicare în statul membru respectiv, un acord aplicabil tuturor lucrătorilor, care prevede informarea și consultarea transnațională a lucrătorilor.

2. La expirarea acordurilor prevăzute în alin. (1), părțile la aceste acorduri pot să decidă de comun acord asupra reînnoirii acestora.

În caz contrar, se aplică dispozițiile prezentei directive.

¹ JO L 48, 22.02.1975, p. 29. Regulament modificat ultima dată de Directiva 92/56/CEE (JO L 245, 26.08.1992, p. 3).

² JO L 61, 05.03.1977, p. 26.

Articolul 14

Dispoziții finale

1. Statele membre pun în aplicare dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 22 septembrie 1996 cel târziu sau se asigură că, cel târziu 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 imediat Comisia cu privire la aceasta.

2. Când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

Articolul 15

Reexaminarea de către Comisie

Comisia reexaminează, până la 22 septembrie 1999, în consultare cu statele membre și cu partenerii sociali la nivel european, modalitățile de aplicare a prezentei directive și examinează, în special, dacă pragurile efectivelor sunt adecvate, pentru a propune Consiliului, dacă este cazul, modificările necesare.

Articolul 16

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 22 septembrie 1994.

Pentru Consiliu
Președintele
N. BLÜM

ANEXĂ

CERINȚE SUBSIDIARE

prevăzute în art. 7 din prezenta directivă

1. În scopul realizării obiectivului prevăzut în art. 1 alin. (1) din prezenta directivă și în cazurile prevăzute în art. 7 alin. (1) din prezenta directivă, se instituie un comitet european de întreprindere, ale cărui competență și componență sunt reglementate de următoarele reguli:

(a) competența comitetului european de întreprindere este limitată la informarea și consultarea cu privire la problemele care privesc întreprinderea de dimensiune comunitară sau grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară ca întreg sau cel puțin două unități sau întreprinderi ale grupului, situate în state membre diferite.

În cazul întreprinderilor sau grupurilor de întreprinderi prevăzute în art. 4 alin. (2), competența comitetului european de întreprindere este limitată la domeniile care privesc toate

unitățile sau toate întreprinderile aparținând grupului, situate în statele membre sau care privesc cel puțin două dintre unitățile sau întreprinderile aparținând grupului situate în state membre diferite;

(b) comitetul european de întreprindere este alcătuit din lucrători ai întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară aleși sau desemnați din rândul acestora de către reprezentanții lucrătorilor sau, în absența acestora, de către ansamblul lucrătorilor.

Membrii comitetului european de întreprindere sunt aleși sau desemnați în conformitate cu legislația și/sau practica națională;

(c) comitetul european de întreprindere numără cel puțin 3 membri și cel mult 30 de membri.

Dacă dimensiunea sa justifică acest lucru, acesta alege din rândul membrilor săi un comitet restrâns care cuprinde cel mult 3 membri.

Comitetul își stabilește regulamentul de procedură;

(d) cu ocazia alegerii sau desemnării membrilor comitetului european de întreprindere, este necesar să se asigure:

- în primul rând, reprezentarea de către un membru pentru fiecare stat membru în care întreprinderea de dimensiune comunitară numără una sau mai multe unități sau în care grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară numără întreprinderea care exercită controlul sau una sau mai multe întreprinderi controlate;

- în al doilea rând, reprezentarea membrilor suplimentari în funcție de numărul de lucrători ocupați în unitățile din întreprinderea care exercită controlul sau întreprinderile controlate, așa cum prevede legislația statului membru pe teritoriul căruia este situată conducerea centrală;

(e) conducerea centrală și orice alt nivel mai adecvat de conducere sunt informate asupra componenței comitetului european de întreprindere;

(f) după 4 ani de la instituirea comitetului european de întreprindere, acesta examinează necesitatea inițierii de negocieri în vederea încheierii acordului prevăzut în art. 6 din directivă sau menținerii aplicării cerințelor subsidiare adoptate în conformitate cu prezenta anexă.

Art. 6 și 7 din prezenta directivă se aplică, *mutatis mutandis*, dacă se decide negocierea unui acord în conformitate cu art. 6 din prezenta directivă, în acest caz expresia „organism de negociere special” fiind înlocuită cu expresia „comitet european de întreprindere”.

2. Comitetul european de întreprindere are dreptul de a se reuni cu conducerea centrală o dată pe an pentru a fi informat și consultat, pe baza unui raport stabilit de conducerea centrală, asupra evoluției activităților întreprinderii de dimensiune comunitară sau grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară și a perspectivelor acestora. Conducerile locale sunt informate cu privire la aceasta.

Reuniunea va trata în special structura, situația economică și financiară, evoluția probabilă a activităților, producția și vânzările, situația și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă,

investițiile, transformările substanțiale în privința organizării, introducerea noilor metode de muncă sau a noilor procese de producție, transferurile de producție, fuziunile, reducerea dimensiunii sau închiderea întreprinderilor, a unităților sau a unor părți importante ale acestora și concedierile colective.

3. În împrejurări excepționale care afectează considerabil interesele lucrătorilor, în special în caz de transfer, de închidere a întreprinderilor sau unităților sau de concedieri colective, comitetul restrâns sau, dacă nu există, comitetul european de întreprindere are dreptul de a fi informat în această privință. Acesta are dreptul de a se reuni, la solicitarea sa, cu conducerea centrală sau orice alt nivel mai adecvat de conducere din cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară, care are competența de a lua decizii proprii, pentru a fi informat și consultat în privința măsurilor care afectează considerabil interesele lucrătorilor.

La reuniunea organizată cu comitetul restrâns, au drept de participare și membrii comitetului european de întreprindere care au fost aleși sau desemnați de către unitățile și/sau întreprinderile care sunt direct vizate de măsurile respective.

Această reuniune de informare și de consultare va avea loc cât mai curând posibil, pe baza unui raport stabilit de conducerea centrală sau de orice nivel adecvat de conducere a întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară, asupra căruia poate fi emis un aviz la sfârșitul reuniunii sau într-un interval de timp rezonabil.

Această reuniune nu aduce atingere prerogativelor conducerii centrale.

4. Statele membre pot să fixeze reguli referitoare la președinția reuniunilor de informare și de consultare.

Înainte de reuniunile cu conducerea centrală, comitetul european de întreprindere sau comitetul restrâns, lărgit, dacă este necesar, în conformitate cu pct. 3 al doilea paragraf, este abilitat să se reunească fără ca respectiva conducere să fie prezentă.

5. Fără a aduce atingere art. 8 din prezenta directivă, membrii comitetului european de întreprindere informează reprezentanții lucrătorilor unităților sau ai întreprinderilor aparținând unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară sau, în absența reprezentanților, totalitatea lucrătorilor cu privire la conținutul și rezultatele procedurii de informare și de consultare puse în practică în conformitate cu dispozițiile prezentei anexe.

6. Comitetul european de întreprindere sau comitetul restrâns pot fi asistate de experți pe care îi aleg, în măsura în care este necesar, pentru îndeplinirea propriilor sarcini.

7. Cheltuielile de funcționare ale comitetului european de întreprindere sunt suportate de conducerea centrală.

Conducerea centrală respectivă acordă membrilor comitetului european de întreprindere resursele financiare și materiale necesare pentru a le permite să își îndeplinească propria misiune în mod adecvat.

Dacă nu s-a convenit altfel, conducerea centrală suportă, în special, costurile de organizare a reuniunilor și de interpretare, precum și cheltuielile de cazare și de deplasare ale membrilor comitetului european de întreprindere și ale comitetului restrâns.

Respectând aceste principii, statele membre pot să stabilească reguli bugetare referitoare la funcționarea comitetului european de întreprindere. Acestea pot, în principal, să limiteze finanțarea la un singur expert.

DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN SI A CONSILIULUI 96/71/CE
din 16 decembrie 1996
privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene, în special art. 57 alin. (2) și 66,

având în vedere propunerea Comisiei ⁽¹⁾,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social ⁽²⁾,

în conformitate cu procedura prevăzută în art. 189b din Tratat ⁽³⁾,

(1) întrucât, în temeiul art. 3 lit. (c) din Tratat, eliminarea, între statele membre, a obstacolelor în calea liberei circulații a persoanelor și a serviciilor reprezintă unul din obiectivele Comunității;

(2) întrucât, pentru prestarea serviciilor, orice restricții pe motive de naționalitate sau condiții de rezidență sunt interzise conform Tratatului cu începere de la sfârșitul perioadei de tranziție;

(3) întrucât realizarea pieței interne asigură un mediu dinamic prestării de servicii pe plan transnațional, care obligă un număr din ce în ce mai mare de întreprinderi să detașeze temporar salariați pe teritoriul unui stat membru, altul decât statul în care sunt angajați în mod obișnuit;

(4) întrucât prestarea de servicii poate lua fie forma executării lucrărilor de către o întreprindere în nume propriu sau în coordonarea sa, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea respectivă și destinatarul prestării de servicii, fie forma punerii la dispoziție de lucrători în vederea utilizării lor de către o întreprindere, în cadrul unui contract public sau privat;

(5) întrucât un astfel de tip de promovare a prestării de servicii la nivel transnațional necesită condiții de concurență loială și măsuri care să garanteze respectarea drepturilor lucrătorilor;

(6) întrucât transnaționalizarea raportului de muncă ridică probleme în ceea ce privește legislația aplicabilă acestui raport de muncă și întrucât este necesar, în interesul părților, să se prevadă condiții de lucru și de angajare aplicabile raportului de muncă avut în vedere;

¹ JO C 225, 30.08.1991, p. 6 și

JO C 187, 09.07.1993, p. 5.

² JO C 49, 24.02.1992, p. 41.

³ Avizul Parlamentului European din 10 februarie 1993 (JO C 72, 15.03.1993, p. 78), Poziția comună a Consiliului din 3 iunie 1996 (JO C 220, 29.07.1996, p. 1) și Decizia Parlamentului European din 18 septembrie 1996 (nepublicată încă în Jurnalul Oficial). Decizia Consiliului din 24 septembrie 1996.

(7) întrucât Convenția de la Roma din 19 iunie 1980 privind legislația aplicabilă obligațiilor contractuale¹, semnată de 12 state membre, a intrat în vigoare pe 1 aprilie 1991 în majoritatea statelor membre;

(8) întrucât art. 3 din convenția menționată prevede, ca regulă generală, libertatea de alegere a legislației aplicabile de către părți; întrucât, în absența libertății de alegere, în temeiul art. 6 alin. (2), contractul este reglementat de legislația țării în care lucrătorul, executând contractul, își desfășoară în mod obișnuit activitatea, chiar dacă este detașat temporar într-o altă țară, sau, în cazul în care lucrătorul nu își desfășoară în mod obișnuit activitatea într-o singură țară, a legislației țării în care se găsește unitatea care a angajat lucrătorul, cu excepția cazului în care, din ansamblul circumstanțelor rezultă că respectivul contract este mai strâns legat de o altă țară, în acest caz aplicându-se legislația țării respective;

(9) întrucât, în temeiul art. 6 alin. (1) din convenția menționată, alegerea de către părți a legislației aplicabile nu poate avea ca rezultat privarea lucrătorului de protecția pe care i-o asigură dispozițiile imperative ale legii care, în temeiul alin. (2) din articolul menționat, s-ar aplica în cazul absenței libertății de alegere;

(10) întrucât art. 7 din convenția menționată prevede, în anumite condiții, aplicarea, în paralel cu legea declarată aplicabilă, a dispozițiilor imperative ale unei alte legi, în special cea a statului membru pe teritoriul căruia lucrătorul este detașat temporar;

(11) întrucât, conform principiului priorității dreptului comunitar, prevăzut în art. 20, convenția menționată nu aduce atingere aplicării dispozițiilor care, în anumite aspecte, reglementează conflictul de legi în materie de obligații contractuale, și care sunt incluse în acte ale instituțiilor Comunităților Europene sau în legislațiile naționale armonizate care pun în aplicare aceste acte;

(12) întrucât dreptul comunitar nu împiedică statele membre să extindă domeniul de aplicare a legislațiilor lor naționale sau a convențiilor colective de muncă încheiate de partenerii sociali la orice persoană care desfășoară o muncă salariată, inclusiv cu caracter temporar, pe teritoriul lor, chiar dacă angajatorul își are sediul într-un alt stat membru; întrucât dreptul comunitar nu interzice statelor membre să garanteze respectarea acestor norme prin mijloacele corespunzătoare;

(13) întrucât legislațiile statelor membre trebuie coordonate astfel încât să se prevadă un nucleu de norme imperative de protecție minimă, care trebuie respectate, în țara gazdă, de angajatorii care detașează lucrători în vederea executării unor lucrări cu caracter temporar pe teritoriul statului membru în care sunt prestate serviciile; întrucât o astfel de coordonare nu poate fi asigurată decât pe baza dreptului comunitar;

(14) întrucât un „nucleu dur” de norme de protecție, clar definite, ar trebui respectate de către prestatorul de servicii, indiferent de durata detașării lucrătorului;

(15) întrucât este necesar să se prevadă că, în anumite cazuri bine delimitate de lucrări de montare și/sau instalare a unor bunuri, nu se aplică dispozițiile privind salariul minim și durata minimă a concediului anual plătit;

(16) întrucât, în plus, este necesară o abordare mai flexibilă a punerii în aplicare a dispozițiilor privind salariul minim și durata minimă a concediului anual plătit; întrucât, dacă

¹ JO L 266, 09.10.1980, p. 1.

durata detașării nu depășește o lună, statele membre pot deroga, în anumite condiții, de la dispozițiile privind salariul minim sau pot prevedea posibilitatea de derogare prin convenții colective; întrucât, în cazul în care lucrările executate sunt ne semnificative, statele membre pot deroga de la dispozițiile privind salariul minim și durata minimă a concediului anual plătit;

(17) întrucât normele imperative de protecție minimă în vigoare în țara gazdă nu pot împiedica aplicarea unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători;

(18) întrucât este necesară respectarea principiului potrivit căruia întreprinderile cu sediul în afara Comunității nu trebuie să se bucure de un tratament mai favorabil decât cel acordat întreprinderilor cu sediul pe teritoriul unui stat membru;

(19) întrucât, fără a aduce atingere altor dispoziții comunitare, prezenta directivă nu impune nici obligația de a recunoaște din punct de vedere juridic existența întreprinderilor cu încadrare în muncă temporară, nici nu împiedică aplicarea de către statele membre a legislației privind punerea la dispoziție de lucrători și întreprinderi cu încadrare în muncă temporară pe lângă întreprinderile care nu își au sediul pe teritoriul lor, dar care exercită activități în cadrul prestării de servicii;

(20) întrucât prezenta directivă nu aduce atingere nici acordurilor încheiate de Comunitate cu țări terțe, nici legislației statelor membre cu privire la accesul pe teritoriul lor al prestatorilor de servicii din țări terțe; întrucât prezenta directivă nu aduce atingere nici legislației naționale cu privire la condițiile de admitere, ședere și încadrare în muncă a lucrătorilor resortisanți ai unor țări terțe;

(21) întrucât Regulamentul Consiliului (CEE) nr. 1408/71 din 14 iunie 1971 privind aplicarea sistemelor de asigurări sociale salariaților și familiilor acestora care se deplasează în cadrul Comunității¹ stabilește dispozițiile aplicabile în materie de prestații și contribuții la sistemul asigurărilor sociale;

(22) întrucât prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre privind acțiunile colective de apărare a intereselor profesionale și comerciale;

(23) întrucât instanțele competente ale diferitelor state trebuie să colaboreze în aplicarea prezentei directive; întrucât statele membre trebuie să prevadă măsuri corespunzătoare în caz de nerespectare a prezentei directive;

(24) întrucât este necesar să se garanteze aplicarea corectă a prezentei directive și, în acest sens, să se prevadă o colaborare strânsă între Comisie și statele membre;

(25) întrucât, în termen de cel mult cinci ani de la data adoptării prezentei directive, Comisia trebuie să reexamineze modalitățile de aplicare a prezentei directive pentru a putea propune, dacă este cazul, modificările necesare,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

¹ JO L 149, 05.07.1971, p. 2. Regulament modificat ultima dată de Regulamentul (CE) nr. 3096/95 (JO L 335, 30.12.1995, p. 10).

Articolul 1

Domeniul de aplicare

1. Prezenta directivă se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează lucrători, conform alin. (3), pe teritoriul unui stat membru.
2. Prezenta directivă nu se aplică personalului navigant al întreprinderilor din cadrul marinei comerciale.
3. Prezenta directivă se aplică în măsura în care întreprinderile menționate în alin. (1) iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:
 - (a) detașarea unui lucrător, în numele întreprinderii sau sub coordonarea acesteia, pe teritoriul unui stat membru, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașările și destinatarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în statul membru respectiv, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării sau
 - (b) detașarea unui lucrător pe teritoriul unui stat membru la o unitate sau întreprindere care aparține grupului, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării sau
 - (c) detașarea, în calitate de întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau întreprindere care a pus la dispoziție un lucrător, a unui lucrător la o întreprindere utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, dacă există un raport de muncă între întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau întreprinderea care a pus la dispoziție lucrătorul și lucrător pe perioada detașării.
4. Întreprinderile dintr-un stat membru nu se pot bucura de un tratament mai favorabil decât cele înființate în statul membru respectiv.

Articolul 2

Definiție

1. În sensul prezentei directive, „lucrător detașat” reprezintă un lucrător care, pe o perioadă limitată, își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru diferit de cel în care lucrează în mod normal.
2. În sensul prezentei directive, noțiunea de lucrător este cea care se aplică în legislația statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.

Articolul 3

Condiții de muncă și de încadrare în muncă

1. Statele membre se asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate în art. 1 alin. (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările:

- prin dispoziții legale, de reglementare și administrative și/sau
- prin convenții colective sau sentințe arbitrale cu aplicare generală în sensul alin. (8), în măsura în care acestea se referă la activitățile menționate în anexă:
 - (a) perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;
 - (b) durata minimă a concediilor anuale plătite;
 - (c) salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică sistemelor complementare de pensii;
 - (d) condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;
 - (e) securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă;
 - (f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, copiilor și tinerilor;
 - (g) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

În sensul prezentei directive, noțiunea de salariu minim, menționată la lit. (c) al doilea paragraf este definită de legislația și/sau practica națională a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.

2. În cazul lucrărilor de montaj inițial și/sau de primă instalare a unui bun, care fac parte integrantă dintr-un contract de furnizare de bunuri, indispensabile pentru punerea în funcțiune a bunului furnizat și executate de lucrători calificați și/sau specializați ai întreprinderii furnizoare, alin. (1) a doua liniuță lit. (b) și (c) nu se aplică, dacă perioada detașării nu depășește opt zile.

Prezenta dispoziție nu se aplică activităților din domeniul construcțiilor, menționate în anexă.

3. După consultarea partenerilor sociali, statele membre pot decide, conform uzanțelor și cutumelor statelor membre, să nu aplice alin. (1) lit. (c) primul paragraf în cazurile menționate în art. 1 alin. (3) lit. (a) și (b), dacă durata detașării nu depășește o lună.

4. Statele membre pot, conform legislațiilor și/sau practicilor naționale, să prevadă derogarea de la dispozițiile alin. (1) a doua liniuță lit. (c) în cazurile menționate în art. 1 alin. (3) lit. (a) și (b) și de la o decizie a statului membru în sensul alin. (3) din prezentul articol, prin convenții colective în sensul alin. (8) din prezentul articol, cu privire la unul sau mai multe sectoare de activitate, dacă durata detașării nu depășește o lună.

5. Statele membre pot să prevadă acordarea unei derogări de la alin. (1) a doua liniuță lit. (a) și (b) în cazurile menționate în art. 1 alin. (3) lit. (a) și (b), dacă lucrările executate sunt ne semnificative.

Statele membre care utilizează opțiunea menționată în primul paragraf stabilesc criteriile pe care trebuie să le îndeplinească lucrările executate pentru a fi considerate „ne semnificative”.

6. Durata detașării se calculează în funcție de o perioadă de referință de un an de la data începerii lor.

La calcularea acesteia, trebuie luată în calcul durata detașărilor deja efectuate de lucrătorul care va fi înlocuit.

7. Alin. (1) – (6) nu aduc atingere aplicării unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători.

Alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă.

8. „Convenții colective sau sentințe arbitrale declarate cu aplicare generală” reprezintă convențiile colective sau sentințele arbitrale care trebuie respectate de către toate întreprinderile aparținând sectorului sau profesiei respective și fiind incluse în domeniul teritorial de aplicare a acestora.

În absența unui sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective sau sentințelor arbitrale în sensul alin. (1), statele membre pot, dacă hotărăsc acest lucru, să ia drept bază:

- convențiile colective sau sentințele arbitrale cu efect general asupra tuturor întreprinderilor similare aparținând sectorului sau profesiei respective și fiind incluse în domeniul teritorial de aplicare a acestora și/sau

- convențiile colective încheiate de cele mai reprezentative organizații ale partenerilor sociali pe plan național, aplicate pe întreg teritoriul statului respectiv,

dacă aplicarea acestora la întreprinderile menționate în alin. (1) garantează, în ceea ce privește aspectele enumerate în alin. (1) primul paragraf din prezentul articol, tratamentul egal aplicat acestor întreprinderi și întreprinderilor menționate în prezentul alineat, care se găsesc într-o situație asemănătoare.

Există egalitate de tratament, în sensul prezentului articol, atunci când întreprinderile naționale aflate în situații similare:

- sunt supuse, la locul de desfășurare a activității sau în sectorul respectiv, aceluiași obligații, în ceea ce privește aspectele enumerate în alin. (1) primul paragraf, ca și întreprinderile care efectuează detașări și

- trebuie să impună aceste obligații cu aceleași efecte.

9. Statele membre pot să prevadă ca întreprinderile menționate în art. 1 alin. (1) să garanteze lucrătorilor în sensul art. 1 alin. (3) lit. (c) condițiile aplicabile lucrătorilor cu contract pe durată determinată din statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările.

10. Prezenta directivă nu împiedică statele membre să impună, în baza Tratatului, întreprinderilor naționale și celor din alte state, în mod egal:

- condiții de muncă și de încadrare în muncă privind alte aspecte decât cele menționate în alin. (1) primul paragraf, în măsura în care este vorba despre dispoziții de ordine publică;

- condiții de muncă și de încadrare în muncă stabilite prin acorduri colective și sentințe arbitrale în sensul alin. (8), cu privire la alte activități decât cele menționate în anexă.

Articolul 4

Cooperare în materie de informare

1. În scopul punerii în aplicare a prezentei directive, statele membre desemnează unul sau mai multe birouri de legătură sau autorități naționale competente conform legislației și/sau practicii naționale.
2. Statele membre prevăd cooperarea între autoritățile administrației publice care, conform legislației naționale, au competență în supravegherea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă menționate în art. 3. Această cooperare constă în special în a răspunde cererilor de informare motivate ale acestor autorități cu privire la punerea la dispoziție a lucrătorilor pe plan transnațional, inclusiv în ceea ce privește abuzurile manifeste sau cazurile de activități transnaționale considerate ilegale.

Comisia și autoritățile administrației publice menționate în primul alineat colaborează strâns în vederea examinării dificultăților care ar putea apărea în aplicarea art. 3 alin. (10).

Asistența administrativă reciprocă se furnizează cu titlu gratuit.

3. Fiecare stat membru ia măsurile corespunzătoare pentru ca informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate în art. 3 să fie în general accesibile.
4. Fiecare stat membru comunică celorlalte state membre și Comisiei birourile de legătură și/sau organismele competente menționate în alin. (1).

Articolul 5

Măsuri

Statele membre iau măsurile corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive.

Statele membre asigură ca lucrătorii și/sau reprezentanții acestora să beneficieze de proceduri corespunzătoare în vederea aplicării obligațiilor prevăzute în cadrul prezentei directive.

Articolul 6

Competența judiciară

Pentru a aplica dreptul la condițiile de muncă și de încadrare în muncă garantate în art. 3, o acțiune în instanță poate fi introdusă într-un stat membru pe al cărui teritoriu lucrătorul este sau a fost detașat, fără a aduce atingere, acolo unde este cazul, dreptului de a introduce o acțiune în justiție într-un alt stat, pe baza convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară.

Articolul 7

Punerea în aplicare

Statele membre adoptă dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 16 decembrie 1999 cel târziu.

Când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

Articolul 8

Revizuirea de către Comisie

Până la 16 decembrie 2001 cel târziu, Comisia revizuieste modalitățile de punere în aplicare a prezentei directive pentru a propune Consiliului, dacă este cazul, modificările necesare.

Articolul 9

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 16 decembrie 1996.

Pentru Parlamentul European
Președintele
K. HÄNSCH

Pentru Consiliu
Președintele
I. YATES

ANEXĂ

Activitățile menționate în art. 3 alin. (1) a doua liniuță înglobează toate activitățile din domeniul construcțiilor care se referă la construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, în special lucrări de:

1. excavații
2. terasament
3. construcții
4. montare și demontare a elementelor prefabricate
5. amenajare sau echipare
6. transformare
7. renovare
8. reparare
9. demontare

10. demolare
11. întreținere
12. întreținere, lucrări de vopsire și curățare
13. îmbunătățiri.

DIRECTIVA CONSILIULUI 97/80/CE

din 15 decembrie 1997

privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Acordul privind politica socială, anexat Protocolului (nr. 14) privind politica socială, anexat Tratatului de instituire a Comunității Europene, în special art. 2 alin. (2),

având în vedere propunerea Comisiei¹,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social²,

în conformitate cu procedura prevăzută în art. 189c din Tratat, în cooperare cu Parlamentul European³,

(1) întrucât, pe baza Protocolului privind politica socială, anexat Tratatului, statele membre, cu excepția Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord (denumite în continuare „statele membre”), care doresc să aplice Carta Socială din 1989, au încheiat un acord cu privire la politica socială;

(2) întrucât Carta comunitară privind drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor recunoaște importanța combaterii tuturor formelor de discriminare, inclusiv discriminarea pe motive de sex, culoarea pielii, rasă, opinii și credințe;

(3) întrucât pct. 16 din Carta comunitară privind drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor referitor la egalitatea de tratament între bărbați și femei prevede, între altele, că „trebuie intensificate acțiunile pentru garantarea punerii în aplicare a principiului egalității bărbaților și femeilor în ceea ce privește, în special, accesul la încadrare în muncă, remunerarea, condițiile de muncă, protecția socială, învățământul, formarea profesională și dezvoltarea carierei”;

(4) întrucât, în conformitate cu art. 3 alin. (2) din Acordul privind politica socială, Comisia s-a consultat cu partenerii sociali la nivel comunitar asupra orientării posibile a unei acțiuni comunitare cu privire la sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex;

(5) întrucât Comisia, considerând după aceste consultări că este de dorit o acțiune comunitară, s-a consultat din nou cu partenerii sociali asupra conținutului propunerii avute în vedere conform art. 3 alin. (3) din acordul menționat; întrucât aceștia și-au transmis opiniile Comisiei;

¹ JO C 332, 7.11.1996, p. 11 și

JO C 185, 18.6.1997, p. 21.

² JO C 133, 28.4.1997, p. 34.

³ Avizul Parlamentului European din 10 aprilie 1997 (JO C 132, 28.4.1997, p. 215), Poziția comună a Consiliului din 24 iulie 1997 (JO C 307, 8.10.1997, p. 6) și Decizia Parlamentului European din 6 noiembrie 1997 (JO C 358, 24.11.1997).

- (6) întrucât, după cea de-a doua rundă de consultări, partenerii sociali nu au informat Comisia asupra dorinței acestora de a iniția procesul, care putea duce la încheierea unui acord, după cum se prevede în art. 4 din acordul menționat;
- (7) întrucât, în conformitate cu art. 1 din acord, Comunitatea și statele membre și-au stabilit obiectivul, între altele, de a îmbunătăți condițiile de viață și de muncă; întrucât aplicarea efectivă a principiului egalității de tratament între bărbați și femei poate contribui la atingerea acestui obiectiv;
- (8) întrucât principiul egalității de tratament a fost enunțat în art. 119 din Tratat și în Directiva Consiliului 75/117/CEE din 10 februarie 1975 privind armonizarea legislației statelor membre referitoare la aplicarea principiului remunerării egale a femeilor și bărbaților¹ și în Directiva Consiliului 76/207/CEE din 9 februarie 1976 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, formare și promovare profesională și condițiile de muncă²;
- (9) întrucât Directiva Consiliului 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, al celor care au născut de curând sau care alăptează³ contribuie, de asemenea, la punerea în aplicare eficientă a principiului egalității de tratament între bărbați și femei; întrucât directiva menționată nu ar trebui să aducă atingere directivelor menționate anterior cu privire la egalitatea de tratament; întrucât, în consecință, lucrătoarele vizate de respectiva directivă ar trebui să beneficieze, în aceleași condiții, de adaptarea regulilor privind sarcina probei;
- (10) întrucât Directiva Consiliului 96/34/CE din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEIP și CES⁴ se bazează, de asemenea, pe principiul egalității de tratament între bărbați și femei;
- (11) întrucât referințele la „procedură judecătorească” și „instanță” vizează mecanisme prin care diferendele pot fi înaintate spre examinare și soluționare unor autorități independente care pot emite decizii cu caracter obligatoriu pentru părțile implicate în acele diferende;
- (12) întrucât expresia „proceduri necontencioase” desemnează în special proceduri, cum ar fi concilierea și medierea;
- (13) întrucât aprecierea faptelor care permit prezumția de discriminare directă sau indirectă reprezintă o chestiune care ține de instanța națională sau alte instanțe competente, în conformitate cu legislația și/sau practica națională;
- (14) întrucât este de datoria statelor membre să prevadă, în orice stadiu al procedurii, un regim probatoriu mai favorabil reclamantului;
- (15) întrucât este necesar să se ia în considerare caracteristicile ordinilor juridice din anumite state membre, între altele, dacă se ajunge la concluzia că există discriminare în cazul în care pârâtul nu reușește să aducă probe care să convingă instanța sau o altă autoritate competentă că nu există o încălcare a principiului egalității de tratament;

¹ JO L 45, 19.2.1975, p. 19.

² JO L 39, 14.2.1996, p. 40.

³ JO L 348, 28.11.1992, p. 1.

⁴ JO L 145, 19.6.1996, p. 4.

(16) întrucât statele membre nu sunt obligate să aplice regulile cu privire la sarcina probei procedurilor în care instanța sau autoritatea competentă au obligația de a administra probele; întrucât aceste proceduri sunt cele în care reclamantul nu trebuie să dovedească faptele, a căror cercetare cade în sarcina instanței sau a autorității competente;

(17) întrucât reclamantii pot fi privați de orice mijloc eficient de respectare a principiului egalității de tratament înaintea instanței naționale, dacă efectul prezentării probei unei discriminări aparente nu impune pârâtului sarcina de a proba că acțiunea sa nu este în fapt discriminatorie;

(18) întrucât Curtea de Justiție a Comunităților Europene a decis, în consecință, că regulile cu privire la sarcina probei trebuie adaptate în cazul unei presupuse discriminări și că, pentru ca principiul egalității de tratament să fie aplicat în mod eficient, sarcina probei trebuie să revină pârâtului în cazul în care se probează o astfel de discriminare;

(19) întrucât proba discriminării este cu atât mai dificil de realizat atunci când discriminarea este indirectă; întrucât este, în consecință, important să se definească discriminarea indirectă;

(20) întrucât obiectivul unei adaptări corespunzătoare a regulilor cu privire la sarcina probei nu a fost atins în mod satisfăcător în toate statele membre și, în conformitate cu principiul subsidiarității enunțat în art. 3b din Tratat și cu principiul proporționalității, acest obiectiv trebuie atins la nivel comunitar; întrucât prezenta directivă se limitează la acțiunile minime impuse și nu merge mai departe de ceea ce este necesar în acest scop,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Articolul 1

Obiectivul

Obiectivul prezentei directive vizează garantarea eficientizării măsurilor adoptate de statele membre pentru punerea în aplicare a principiului egalității de tratament, pentru a permite tuturor persoanelor care se consideră nedreptățite prin neaplicarea principiului egalității de tratament să își urmărească drepturile pe cale judecătorească, după ce au recurs, eventual, la alte autorități competente.

Articolul 2

Definiții

1. În sensul prezentei directive, principiul egalității de tratament reprezintă absența oricărei discriminări pe motive de sex, fie directă, fie indirectă.

2. În sensul principiului egalității de tratament menționat în alin. (1), există o discriminare indirectă atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră dezavantajează o proporție semnificativ mai ridicată de persoane de un sex, cu excepția cazului în care acea dispoziție, criteriu sau practică este adecvată și necesară și poate fi justificată de factori obiectivi care nu au legătură cu sexul.

Articolul 3

Domeniul de aplicare

1. Prezenta directivă se aplică:
 - (a) situațiilor reglementate de art. 119 din Tratat și de Directivele 75/117/CEE, 76/207/CEE și, în măsura în care există discriminare pe motive de sex, 92/85/CEE și 96/34/CE;
 - (b) oricărei proceduri civile sau administrative privind sectorul public sau sectorul privat care prevăd căi de atac conform legislației naționale pentru aplicarea dispozițiilor menționate la lit. (a), cu excepția procedurilor necontencioase de natură voluntară sau a celor prevăzute de legislația națională.
2. Prezenta directivă nu se aplică procedurilor penale, cu excepția cazurilor în care statele membre decid altfel.

Articolul 4

Sarcina probei

1. Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu ordinile lor juridice naționale, pentru ca, în cazurile în care persoanele care se consideră nedreptățite prin nerespectarea principiului egalității de tratament probează, în fața unei instanțe sau a unei autorități competente, fapte pe baza cărora se poate presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, pârâtul să aibă obligația de a proba că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament.
2. Prezenta directivă nu împiedică statele membre să impună un regim probatoriu mai favorabil reclamantului.
3. Statele membre pot să nu aplice alin. (1) procedurilor în cazul cărora administrarea probelor este obligația instanței sau a organismului competent.

Articolul 5

Informarea

Statele membre se asigură că măsurile adoptate în temeiul prezentei directive, împreună cu dispozițiile deja în vigoare, sunt aduse la cunoștința tuturor persoanelor implicate prin toate mijloacele adecvate.

Articolul 6

Menținerea nivelului de protecție

Punerea în practică a prezentei directive nu constituie în nici un caz un motiv suficient pentru o reducere a nivelului general de protecție a lucrătorilor în domeniile în care se aplică prezenta directivă, fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a adopta, ca reacție la evoluția situației, dispoziții legale, de reglementare și administrative care să difere de cele în

vigoare la data notificării prezentei directive, cu condiția respectării cerințelor minime prevăzute de prezenta directivă.

Articolul 7

Punerea în aplicare

Statele membre adoptă dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 1 ianuarie 2001. Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta.

Când statele membre adoptă dispozițiile prevăzute în alin. (1), ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

Statele membre aduc la cunoștința Comisiei, în termen de doi ani de la intrarea în vigoare a prezentei directive, toate informațiile necesare Comisiei pentru a redacta un raport cu privire la aplicarea prezentei directive, care va fi înaintat Parlamentului European și Consiliului.

Articolul 8

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 15 decembrie 1997.

Pentru Consiliu
Președintele
J.-C. JUNCKER

DIRECTIVA CONSILIULUI 97/81/CE

din 15 decembrie 1997

privind acordul-cadru cu privire la munca cu timp parțial, încheiat de UCIZE, CEIP și CES

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Acordul privind politica socială, anexat Protocolului (nr. 14) privind politica socială, anexat Tratatului de instituire a Comunității Europene, în special art. 4 alin. (2),

având în vedere propunerea Comisiei,

(1) întrucât, pe baza Protocolului privind politica socială anexat la Tratat, statele membre, cu excepția Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord (denumite în continuare „statele membre”), care doresc să înainteze pe drumul trasat de Carta Socială din 1989, au încheiat un acord cu privire la politica socială;

(2) întrucât patronatele și sindicatele (partenerii sociali) pot, în conformitate cu art. 4 alin. (2) din Acordul privind politica socială, să solicite împreună ca acordurile la nivel comunitar să fie puse în aplicare printr-o decizie a Consiliului, la propunerea Comisiei;

(3) întrucât pct. 7 din Carta comunitară privind drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor prevede, între altele, că „realizarea pieței interne trebuie să ducă la îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană. Acest proces trebuie să rezulte dintr-o apropiere a acestor condiții pe calea progresului, în special în ceea ce privește (...) formele de ocupare a forței de muncă diferite de munca pe durată nedeterminată, cum ar fi munca pe durată determinată, munca cu timp parțial, munca temporară și munca sezonieră”;

(4) întrucât Consiliul nu a luat o decizie referitoare la propunerea de directivă privind anumite raporturi de muncă în ceea ce privește denaturarea concurenței ¹, modificată ², sau la propunerea de directivă privind anumite raporturi de muncă în ceea ce privește condițiile de muncă ³;

(5) întrucât concluziile Consiliului European de la Essen au subliniat necesitatea luării de măsuri de promovare a ocupării forței de muncă și a șanselor egale pentru bărbați și femei și au solicitat măsuri pentru o creștere a intensității ocupării forței de muncă, în special printr-o organizare mai flexibilă a muncii într-un mod în care să satisfacă atât dorințele salariaților, cât și cerințele concurenței;

(6) întrucât Comisia, în conformitate cu art. 3 alin. (2) din Acordul privind politica socială, a consultat partenerii sociali asupra orientării posibile a unei acțiuni comunitare în ceea ce privește flexibilitatea timpului de lucru și securitatea lucrătorilor;

¹ JO C 224, 08.09.1990, p. 6.

² JO C 305, 05.12.1990, p. 8.

³ JO C 224, 08.09.1990, p. 4.

- (7) întrucât Comisia, considerând în urma acestor consultări că este de dorit o acțiune comunitară, s-a consultat din nou cu partenerii sociali la nivel comunitar cu privire la conținutul propunerii avute în vedere, în conformitate cu art. 3 alin. (3) din acordul menționat;
- (8) întrucât organizațiile interprofesionale cu caracter general, Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UCIPE), Centrul European al Întreprinderilor Publice (CEIP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), au informat Comisia, prin scrisoarea lor comună din 19 iunie 1996, asupra dorinței acestora de a iniția procedura prevăzută în art. 4 din Acordul privind politica socială; întrucât au solicitat Comisiei, prin scrisoarea comună din 12 martie 1997, un termen suplimentar de trei luni; întrucât Comisia a răspuns favorabil acestei solicitări;
- (9) întrucât organizațiile profesionale menționate au încheiat, la 6 iunie 1997, un acord-cadru privind munca cu timp parțial; întrucât acestea au înaintat Comisiei cererea lor comună de aplicare a acordului-cadru printr-o decizie a Consiliului, pe baza unei propuneri a Comisiei, în conformitate cu art. 4 alin. (2) din acordul respectiv;
- (10) întrucât Consiliul, în Rezoluția sa din 6 decembrie 1994 privind perspectivele unei politici sociale a Uniunii Europene: contribuția la convergența socială și economică a Uniunii¹, a invitat partenerii sociali să facă uz de posibilitățile acestora de a încheia convenții, deoarece aceștia sunt de regulă mai apropiați de realitatea socială și de problemele sociale;
- (11) întrucât părțile semnatare au dorit să încheie un acord-cadru cu privire la munca cu timp parțial care să stabilească principiile generale și cerințele minime legate de munca cu timp parțial; întrucât acestea și-au exprimat dorința de a stabili un cadru general de eliminare a discriminărilor împotriva lucrătorilor cu timp parțial și de a contribui la dezvoltarea posibilităților de muncă cu timp parțial pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători;
- (12) întrucât partenerii sociali au dorit să acorde o atenție specială muncii cu timp parțial, menționând în același timp că au intenționat să ia în considerare necesitatea unor acorduri similare pentru alte forme flexibile de muncă;
- (13) întrucât, în concluziile Consiliului European de la Amsterdam, șefii de stat și de guvern din Uniunea Europeană au salutat cu mare satisfacție acordul încheiat de partenerii sociali cu privire la munca cu timp parțial;
- (14) întrucât instrumentul adecvat de punere în aplicare a acordului-cadru este o directivă în sensul art. 189 din Tratat; întrucât acesta obligă, în consecință, statele membre în ceea ce privește rezultatul care trebuie atins, lăsând la latitudinea autorităților naționale alegerea formei și a mijloacelor;
- (15) întrucât, în conformitate cu principiile subsidiarității și proporționalității enunțate în art. 3 lit. (b) din Tratat, obiectivele prezentei directive nu pot fi atinse în mod suficient de statele membre și pot fi în consecință mai bine atinse la nivel comunitar; întrucât prezenta directivă nu merge mai departe de ceea ce este necesar pentru atingerea acelor obiective;
- (16) întrucât, în ceea ce privește termenii utilizați în acordul-cadru, fără a fi definiți în mod specific în acesta, prezenta directivă conferă statelor membre libertatea de a defini acei termeni în conformitate cu legislația și practica națională, la fel ca și în cazul altor directive de

¹ JO C 368, 23.12.1994, p. 6.

politică socială care utilizează termeni asemănători, cu condiția ca definițiile menționate să respecte conținutul acordului-cadru;

(17) întrucât Comisia și-a elaborat propunerea de directivă, conform Comunicării sale din 14 decembrie 1993 privind aplicarea Protocolului (nr. 14) cu privire la politica socială și Comunicării sale din 18 septembrie 1996 privind dezvoltarea dialogului social la nivel comunitar, luând în considerare reprezentativitatea părților semnatare și legalitatea fiecărei clauze a acordului-cadru;

(18) întrucât Comisia și-a elaborat propunerea de directivă în conformitate cu art. 2 alin. (2) din Acordul privind politica socială, care prevede că legislația în domeniul politicii sociale „evită impunerea de constrângeri administrative, financiare și juridice într-un mod care ar frâna crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii”;

(19) întrucât Comisia, conform Comunicării sale din 14 decembrie 1993 privind aplicarea Protocolului (nr. 14) cu privire la politica socială, a informat Parlamentul European, transmițându-i textul propunerii de directivă cuprinzând acordul-cadru;

(20) întrucât Comisia a informat, de asemenea, Comitetul Economic și Social;

(21) întrucât clauza 6, alin. (1) din acordul-cadru prevede că statele membre și/sau partenerii sociali pot menține sau introduce dispoziții mai favorabile;

(22) întrucât clauza 6 alin. (2) din acordul-cadru prevede că punerea în aplicare a prezentei directive nu poate justifica nici un fel de regres în raport cu situația existentă în fiecare stat membru;

(23) întrucât Carta comunitară privind drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor recunoaște importanța combaterii tuturor formelor de discriminare, inclusiv discriminarea pe motive de sex, culoarea pielii, rasă, opinii și credințe;

(24) întrucât art. F alin. (2) din Tratatul privind Uniunea Europeană prevede că Uniunea respectă drepturile fundamentale, garantate de Convenția pentru protecția drepturilor omului și a libertăților fundamentale și rezultate din tradițiile constituționale comune ale statelor membre, ca principii generale ale dreptului comunitar;

(25) întrucât statele membre pot încredința partenerilor sociali, la cererea comună a acestora, punerea în aplicare a prezentei directive, cu condiția ca statele membre să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă;

(26) întrucât punerea în aplicare a acordului-cadru contribuie la atingerea obiectivelor menționate în art. 1 din Acordul privind politica socială,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Articolul 1

Scopul prezentei directive este punerea în aplicare a Acordului-cadru privind munca cu timp parțial, încheiat la 6 iunie 1997 între organizațiile de tip confederativ (UCIPE, CEIP și CES), anexat prezentei directive.

Articolul 2

1. Statele membre pun în aplicare dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 20 ianuarie 2000 cel târziu sau se asigură că, cel târziu 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 imediat Comisia cu privire la aceasta.

Statele membre pot beneficia de o perioadă suplimentară de maximum un an, dacă este necesar, pentru a lua în considerare dificultățile speciale sau punerea în aplicare printr-o convenție colectivă.

Statele membre informează imediat Comisia în asemenea împrejurări.

Când statele membre adoptă dispozițiile prevăzute în alin. (1), ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

2. Statele membre comunică Comisiei textul principalelor dispoziții de drept intern, deja adoptate sau în curs de adoptare în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Articolul 3

Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării acesteia în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene.

Articolul 4

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 15 decembrie 1997.

Pentru Consiliu
Președintele
J.-C. JUNCKER

ANEXĂ

UNIUNEA CONFEDERAȚIILOR INDUSTRIALE ȘI PATRONALE DIN EUROPA

CONFEDERAȚIA EUROPEANĂ A SINDICATELOR

CENTRUL EUROPEAN AL ÎNTREPRINDERILOR PUBLICE

ACORD-CADRU PRIVIND MUNCA CU TIMP PARȚIAL

Preambul

Prezentul acord-cadru reprezintă o contribuție la strategia generală europeană privind ocuparea forței de muncă. Munca cu timp parțial a avut un impact semnificativ asupra

ocupării forței de muncă în ultimii ani. Din acest motiv, părțile semnatare ale prezentului acord au acordat o atenție prioritară acestei forme de muncă. Părțile intenționează să ia în considerare necesitatea unor acorduri asemănătoare cu privire la alte forme flexibile de muncă.

Recunoscând diversitatea situațiilor din statele membre și admitând că munca cu timp parțial reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare și activități, prezentul acord stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca cu timp parțial. Acesta ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru eliminarea discriminării împotriva lucrătorilor cu timp parțial și de a sprijini dezvoltarea posibilităților de muncă cu timp parțial pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători.

Prezentul acord se referă la condițiile de încadrare în muncă a lucrătorilor cu timp parțial, recunoscând că problemele legate de sistemele obligatorii de asigurări sociale țin de decizia statelor membre. În contextul principiului nediscriminării, părțile semnatare ale prezentului acord au luat notă de Declarația cu privire la ocuparea forței de muncă a Consiliului European de la Dublin din decembrie 1996, în care Consiliul a subliniat, între altele, necesitatea de a face sistemele de securitate socială mai favorabile ocupării forței de muncă prin „dezvoltarea unor sisteme de protecție socială capabile să se adapteze la noile modele de muncă și să ofere o protecție corespunzătoare salariaților încadrați în aceste tipuri de muncă”. Părțile semnatare ale prezentului acord consideră că această declarație ar trebui să fie pusă în aplicare.

CES, UCIPE și CEIP solicită Comisiei să înainteze Consiliului prezentul acord-cadru pentru luarea unei decizii care să facă aceste cerințe obligatorii în statele membre care sunt parte la Acordul privind politica socială anexat Protocolului (nr. 14) cu privire la politica socială, anexat Tratatului de instituire a Comunității Europene.

Părțile semnatare ale prezentului acord solicită Comisiei, în propunerea de punere în aplicare a prezentului acord, să ceară statelor membre adoptarea dispozițiilor legale, de reglementare și administrative necesare pentru respectarea deciziei Consiliului în termen de doi ani de la adoptarea acesteia sau să se asigure¹ că partenerii sociali stabilesc măsurile necesare prin intermediul unui acord până la sfârșitul acestei perioade. În cazul în care este necesar să ia în considerare dificultăți speciale sau punerea în aplicare prin convenție colectivă, statele membre pot beneficia de o perioadă suplimentară de cel mult un an pentru respectarea acestei prevederi.

Fără a aduce atingere rolului instanțelor naționale și al Curții de Justiție, părțile semnatare ale prezentului acord solicită ca orice chestiune legată de interpretarea prezentului acord la nivel european să le fie înaintată, în primă instanță, acestora de către Comisie pentru avizare.

Considerații generale

1. Având în vedere Acordul privind politica socială anexat Protocolului (nr. 14) cu privire la politica socială, anexat Tratatului de instituire a Comunității Europene, în special art. 3 alin. (4), și art. 4 alin. (2) din Tratat;
2. Întrucât art. 4 alin. (2) din Acordul privind politica socială prevede ca acordurile încheiate la nivelul Comunității să poată fi aplicate, la cererea comună a părților semnatare, printr-o decizie a Consiliului, la propunerea Comisiei.

¹ În sensul art. 2 alin. (4) din Acordul privind politica socială din Tratatul de instituire a Comunității Europene.

3. Întrucât, în al doilea document consultativ privind flexibilitatea timpului de lucru și securitatea lucrătorilor, Comisia și-a anunțat intenția de a propune o măsură obligatorie din punct de vedere juridic la nivelul Comunității;
4. Întrucât concluziile întrunirii Consiliului European de la Essen au subliniat necesitatea unor măsuri de promovare atât a ocupării, cât și a șanselor egale pentru bărbați și femei și au solicitat măsuri pentru „o creștere mai intensivă a ocupării forței de muncă, în special printr-o organizare mai flexibilă a muncii într-un mod în care să satisfacă atât dorințele salariaților, cât și cerințele concurenței”;
5. Întrucât părțile semnatare ale prezentului acord atribuie importanță măsurilor care să faciliteze accesul la munca cu timp parțial al bărbaților și femeilor în scopul pregătirii pentru pensie, reconcilierii vieții profesionale și a celei familiale și pentru a beneficia de posibilități de educație și formare, pentru a-și îmbunătăți calificările și oportunitățile profesionale în avantajul reciproc al angajatorilor și lucrătorilor și într-un mod care să sprijine dezvoltarea întreprinderilor;
6. Întrucât prezentul acord lasă la latitudinea statelor membre și a partenerilor sociali elaborarea de măsuri în scopul punerii în aplicare a acestor principii generale, cerințe minime și prevederi, pentru a lua în considerare situația fiecărui stat membru;
7. Întrucât prezentul acord ia în considerare necesitatea de îmbunătățire a cerințelor politicii sociale, de sporire a competitivității economiei comunitare și de evitare a impunerii de constrângeri administrative, financiare și juridice într-un mod care ar frâna crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii;
8. Întrucât partenerii sociali se află în cea mai bună poziție pentru a găsi soluții care să corespundă atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale lucrătorilor și trebuie, în consecință, să dețină un rol special în punerea în practică și aplicarea prezentului acord,

PĂRȚILE SEMNATARE CONVIN CU PRIVIRE LA URMĂTOARELE DISPOZIȚII:

Clauza 1: Obiectivul

Obiectivul prezentului acord-cadru este:

- (a) de a prevedea eliminarea discriminării împotriva lucrătorilor cu timp parțial și de a îmbunătăți calitatea muncii cu timp parțial;
- (b) de a facilita dezvoltarea muncii cu timp parțial pe bază voluntară și de a contribui la organizarea flexibilă a timpului de lucru într-un mod care să ia în considerare atât nevoile angajatorilor, cât și pe cele ale lucrătorilor.

Clauza 2: Domeniul de aplicare

1. Prezentul acord-cadru se aplică lucrătorilor care au un contract de muncă sau un raport de muncă, conform definiției date de legislația, de convenția colectivă sau de practica în vigoare în fiecare stat membru.
2. După consultarea partenerilor sociali în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile existente la nivel național, statele membre și/sau partenerii sociali la

nivelul adecvat în conformitate cu practicile relațiilor industriale naționale pot, din motive obiective, să excludă total sau parțial din termenii prezentului acord lucrătorii cu timp parțial care lucrează în mod ocazional. Aceste excluderi trebuie revizuite periodic pentru a se stabili dacă motivele obiective ale acestor excluderi rămân valabile.

Clauza 3: Definiții

În sensul prezentului acord:

1. „lucrător cu timp parțial” reprezintă un salariat al cărui program normal de lucru, calculat pe o bază săptămânală sau ca medie pe o perioadă de încadrare în muncă de până la un an, este mai mic decât programul normal de lucru al unui lucrător cu normă întreagă comparabil.
2. „lucrător cu normă întreagă comparabil” reprezintă un lucrător cu normă întreagă din aceeași unitate care are același tip de contract de muncă sau raport de muncă, care este încadrat în aceeași muncă/activitate sau într-o muncă/activitate asemănătoare, având în vedere și alte considerații care pot include vechimea în muncă și calificarea/aptitudinile.

În cazul în care nu există un lucrător cu normă întreagă comparabil în aceeași unitate, comparația se face prin referință la convenția colectivă aplicabilă sau, în cazul în care nu există o convenție colectivă aplicabilă, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile colective la nivel național.

Clauza 4: Principiul nediscriminării

1. În ceea ce privește condițiile încadrare în muncă, lucrătorii cu timp parțial nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că aceștia lucrează cu timp parțial, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.
2. Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.
3. Modalitățile de aplicare a prezentei clauze sunt definite de statele membre și/sau partenerii sociali, având în vedere legislația europeană, legislația, convențiile colective și practicile naționale.
4. În cazurile justificate din motive obiective, după consultări cu partenerii sociali în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile la nivel național, statele membre și/sau partenerii sociali pot, acolo unde este cazul, acorda accesul la anumite condiții de încadrare în muncă, dacă se întrunesc anumite aspecte legate de perioada de serviciu, timpul lucrat sau remunerarea. Condițiile privind accesul lucrătorilor cu timp parțial la condiții speciale de ocupare a forței de muncă ar trebui revizuite periodic având în vedere principiul nediscriminării enunțat în clauza 4 alin. (1).

Clauza 5: Posibilități de muncă cu timp parțial

1. În contextul clauzei 1 din prezentul acord și al principiului nediscriminării între lucrătorii cu timp parțial și lucrătorii cu normă întreagă:
 - (a) în urma consultării cu partenerii sociali în conformitate cu legislația națională sau practicile naționale, statele membre ar trebui să identifice și să analizeze obstacolele de natură

juridică sau administrativă care pot restrânge posibilitățile de lucru cu timp parțial și, acolo unde este adecvat, să le elimine;

(b) partenerii sociali, acționând în domeniul de competență al acestora și prin procedurile stabilite în convențiile colective, ar trebui să identifice și să analizeze obstacolele care pot restrânge posibilitățile de lucru cu timp parțial și, acolo unde este adecvat, să le elimine;

2. Refuzul unui lucrător de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca cu timp parțial sau invers nu ar trebui să constituie în sine un motiv valabil de reziliere a contractului de muncă, fără a aduce atingere rezilierii în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile la nivel național ori pentru alte motive de acest fel care pot apărea din cerințele operaționale ale unității respective.

3. În măsura în care este posibil, angajatorii ar trebui să ia în considerare:

(a) cererile lucrătorilor de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca cu timp parțial care devine disponibilă în cadrul unității;

(b) cererile lucrătorilor de a se transfera de la munca cu timp parțial la munca cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru în cazul în care apare această oportunitate;

(c) furnizarea la timp de informații privind disponibilitatea unor posturi cu timp parțial și normă întreagă în unitate pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la timp parțial și invers;

(d) măsurile de facilitare a accesului la munca cu timp parțial la toate nivelurile din unitate, inclusiv posturi calificate și de conducere, și, acolo unde este cazul, de facilitare a accesului lucrătorilor cu timp parțial la o formare profesională care să le sporească oportunitățile profesionale și mobilitatea profesională;

(e) furnizarea de informații adecvate către organismele existente care îi reprezintă pe lucrători privind munca cu timp parțial în unitate.

Clauza 6: Dispoziții privind punerea în aplicare

1. Statele membre și/sau partenerii sociali pot menține sau introduce dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezentul acord.

2. Punerea în practică a dispozițiilor prezentului acord nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul care face obiectul prezentului acord. Aceasta nu duce atingere dreptului statelor membre și/sau partenerilor sociali de a adopta diverse dispoziții legale, de reglementare sau contractuale, în temeiul circumstanțelor care se modifică permanent și nu aduce atingere aplicării clauzei 5 alin. (1), atâta vreme cât se respectă principiul nediscriminării enunțat în clauza 4 alin. (1).

3. Prezentul acord nu aduce atingere dreptului partenerilor sociali de a încheia, la nivel corespunzător, inclusiv la nivel european, acorduri care să adapteze și/sau să completeze dispozițiile prezentului acord într-un mod care să ia în considerare necesitățile specifice ale partenerilor sociali respectivi.

4. Prezentul acord nu aduce atingere nici unei dispoziții comunitare mai specifice, în special dispozițiile comunitare privind egalitatea de tratament sau șansele egale pentru bărbați și femei.
5. Prevenirea și soluționarea litigiilor și a plângerilor provenind din aplicarea prezentului acord se realizează în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale.
6. Părțile semnatare revizuiesc prezentul acord după cinci ani de la data deciziei Consiliului, dacă acest lucru este solicitat de una din părțile semnatare ale prezentului acord.

DIRECTIVA CONSILIULUI 98/59/CE

din 20 iulie 1998

privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene, în special art. 100,

având în vedere propunerea Comisiei,

având în vedere avizul Parlamentului European¹,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social²,

(1) întrucât, din motive de claritate și raționalitate, Directiva Consiliului 75/129/CEE din 17 februarie 1975 privind apropierea legislației statelor membre cu privire la concedierile colective³ ar trebui codificată;

(2) întrucât este important să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective, luându-se în considerare necesitatea dezvoltării economice și sociale echilibrate în cadrul Comunității;

(3) întrucât, în ciuda evoluției crescânde, există încă diferențe între dispozițiile în vigoare din statele membre cu privire la modalitățile și procedura de concediere colectivă și măsurile destinate să atenueze consecințele concedierii asupra lucrătorilor;

(4) întrucât aceste diferențe pot avea un efect direct asupra funcționării pieței interne;

(5) întrucât Rezoluția Consiliului din 21 ianuarie 1974 privind un program de acțiune socială⁴ prevedea o directivă de apropiere a legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective;

(6) întrucât Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată în ședința Consiliului European de la Strasbourg din 9 decembrie 1989 de către șefii de stat sau de guvern ai celor 11 state membre, declară, între altele, la pct. 7 primul alineat prima teză și al doilea alineat, la pct. 17 primul alineat și la pct. 18 a treia liniuță:

„7. Realizarea pieței interne trebuie să conducă la o îmbunătățire a condițiilor de muncă și de viață ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană (...).

Această îmbunătățire trebuie să determine, acolo unde este necesar, dezvoltarea anumitor aspecte ale reglementărilor referitoare la ocuparea forței de muncă, cum ar fi procedurile de concediere colectivă și cele referitoare la faliment.

¹ JO C 210, 06.07.1998.

² JO C 158, 26.05.1997, p. 11.

³ JO L 48, 22.02.1975, p. 9. Directivă modificată de Directiva 92/56/CEE (JO L 245, 26.08.1992, p. 3).

⁴ JO C 13, 12.02.1974, p. 1.

(...)

17. Informarea, consultarea și participarea lucrătorilor trebuie dezvoltate prin mecanisme adecvate, ținându-se cont de practicile în vigoare în diferitele state membre.

(...)

18. Aceste proceduri de informare, consultare și participare trebuie puse în practică în timp util, în special în următoarele cazuri:

(-...)

(-...)

- în cazul procedurilor de concediere colectivă;

(-...)"

(7) întrucât această apropiere trebuie așadar promovată pe calea progresului, în sensul art. 117 din Tratat;

(8) întrucât, pentru a calcula numărul de concedieri prevăzut în definiția concedierilor colective în sensul prezentei directive, alte forme de încetare a contractului de muncă din inițiativa angajatorului ar trebui asimilate concedierilor, cu condiția să existe cel puțin cinci concedieri;

(9) întrucât ar trebui să se prevadă că prezenta directivă se aplică în principiu și concedierilor colective care rezultă ca urmare a încetării activității instituției ca urmare a unei hotărâri judecătorești;

(10) întrucât statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a prevedea că reprezentanții lucrătorilor pot apela la experți, dată fiind complexitatea tehnică a aspectelor care pot face obiectul informării și consultării;

(11) întrucât este necesar să se prevadă că obligațiile angajatorilor cu privire la informare, consultare și notificare se aplică indiferent dacă decizia de concediere colectivă provine de la angajator sau de la o întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator;

(12) întrucât statele membre ar trebui să se asigure că reprezentanților lucrătorilor și/sau lucrătorilor li s-au pus la dispoziție proceduri jurisdicționale și/sau administrative pentru ca obligațiile prevăzute în prezenta directivă să fie îndeplinite;

(13) întrucât prezenta directivă nu trebuie să aducă atingere obligațiilor statelor membre cu privire la termenele de transpunere a directivelor prevăzute în anexa I, partea B,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

SECȚIUNEA I

Definiții și domeniul de aplicare

Articolul 1

1. În sensul prezentei directive:

(a) „concedieri colective” reprezintă concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în cazul în care, conform opțiunii statelor membre, numărul concedierilor este:

(i) fie, pentru o perioadă de 30 de zile:

- de cel puțin 10 în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 100 de lucrători;

- de cel puțin 10% din numărul lucrătorilor în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 100, dar nu mai mult de 300 de lucrători;

- de cel puțin 30 în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 300 de lucrători;

(ii) fie, într-o perioadă de 90 de zile, de cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitățile respective;

(b) „reprezentanții lucrătorilor” reprezintă reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislațiile sau practicile statelor membre.

În scopul calculării numărului de concedieri prevăzut la lit. (a) primul paragraf, încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, este asimilată concedierilor, cu condiția existenței a cel puțin cinci concedieri.

2. Prezenta directivă nu se aplică în cazul:

(a) concedierilor colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data de expirării sau realizării acestor contracte;

(b) lucrătorilor din administrația publică sau din instituțiile de drept public (sau, în statele membre în care acest concept nu este cunoscut, de organisme echivalente);

(c) echipajelor navelor maritime.

SECȚIUNEA II

Informarea și consultarea

Articolul 2

1. Dacă un angajator are în vedere concedieri colective, acesta inițiază în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord.

2. Aceste consultări se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați.

Statele membre pot să prevadă că reprezentanții pot apela la serviciile unor experți în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale.

3. Pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri constructive, în timp util, în cursul acestor consultări, angajatorul are obligația:

- (a) să le furnizeze toate informațiile utile și
- (b) în orice caz, să le comunice în scris:
 - (i) motivele concedierilor preconizate;
 - (ii) numărul și categoriile de lucrători care vor fi concediați;
 - (iii) numărul și categoriile de lucrători încadrați în mod normal;
 - (iv) perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate;
 - (v) criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați în măsura în care legislațiile și/sau practicile naționale atribuie această competență angajatorului;
 - (vi) metoda de calcul a oricăror eventuale indemnizații de șomaj, în afara celor decurgând din legislațiile și/sau practicile naționale.

Angajatorul înaintează autorității publice competente cel puțin un exemplar al elementelor notificării scrise prevăzute în primul paragraf lit. (b) pct. (i) – (v).

4. Obligațiile prevăzute în alin. (1), (2) și (3) se aplică indiferent dacă decizia de concediere colectivă provine de la angajator sau de la o întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator.

În ceea ce privește presupusele încălcări ale obligațiilor de informare, consultare și notificare prevăzute în prezenta directivă, nu se va lua în considerare nici o justificare a angajatorului conform căreia întreprinderea care a luat decizia ce a dus la concedierile colective nu i-a furnizat informațiile necesare.

SECȚIUNEA III

Procedura referitoare la concedierile colective

Articolul 3

1. Angajatorii notifică în scris autoritatea publică competentă cu privire la orice concediere colectivă preconizată.

Cu toate acestea, statele membre pot prevedea ca, în cazul unor concedieri colective preconizate care rezultă din încetarea activității unei societăți în urma unei hotărâri judecătorești, angajatorul să aibă obligația de a notifica în scris autoritatea publică competentă numai la solicitarea acesteia.

Această notificare cuprinde toate informațiile utile cu privire la concedierile colective preconizate și la consultările cu reprezentanții lucrătorilor prevăzute în art. 2, în special motivele concedierilor, numărul lucrătorilor care urmează a fi concediați, numărul lucrătorilor încadrați în mod normal și perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

2. Angajatorii trebuie să transmită reprezentanților lucrătorilor o copie a notificării prevăzute în alin. (1).

Reprezentanții lucrătorilor își pot transmite eventualele observații autorității publice competente.

Articolul 4

1. Concedierile colective preconizate notificate autorității publice competente produc efecte în cel puțin 30 de zile de la notificarea prevăzută în art. 3 alin. (1), fără a aduce atingere dispozițiilor care reglementează drepturile individuale cu privire la perioada de preaviz.

Statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea de a reduce perioada prevăzută în paragraful anterior.

2. Autoritatea publică competentă utilizează perioada prevăzută în alin. (1) pentru a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate.

3. În cazul în care perioada inițială prevăzută în alin. (1) este mai mică de 60 de zile, statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea de a prelungi perioada inițială până la 60 de zile de la notificare în cazurile în care există riscul să nu se găsească soluții pentru problemele ridicate de concedierile colective în perioada prevăzută inițial.

Statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea de a prelungi aceste perioade.

Angajatorul trebuie să fie informat cu privire la prelungire și la motivele acesteia înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzute în alin. (1).

4. Statele membre pot să nu aplice prezentul articol în cazul unor concedieri colective preconizate care rezultă din încetarea activității unei societăți ca urmare a unei hotărâri judecătorești.

SECȚIUNEA IV

Dispoziții finale

Articolul 5

Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a introduce dispoziții legale, de reglementare sau administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a promova sau a permite aplicarea unor convenții colective mai favorabile lucrătorilor.

Articolul 6

Statele membre asigură punerea la dispoziția reprezentanților lucrătorilor și/sau a lucrătorilor proceduri administrative și/sau jurisdicționale care să permită respectarea obligațiilor prevăzute de prezenta directivă.

Articolul 7

Statele membre comunică Comisiei textul dispozițiilor fundamentale de drept intern, deja adoptate sau în curs de adoptare în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Articolul 8

1. Directivele din anexa I, partea A, se abrogă, fără a aduce atingere obligațiilor statelor membre cu privire la termenele de transpunere prevăzute în anexa I, partea B.
2. Referirile la directivele abrogate se interpretează ca referiri la prezenta directivă și sunt citite în conformitate cu tabelul de corespondență din anexa II.

Articolul 9

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la publicarea în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*.

Articolul 10

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 20 iulie 1998.

Pentru Consiliu
Președintele
W. MOLTERER

ANEXA I

PARTEA A

Directive abrogate

(menționate în art. 8)

Directiva 75/1292/CEE și următoarea directivă care a modificat-o:

Directiva 92/56/CEE.

PARTEA B

Termene pentru transpunerea în legislația națională

(menționate în art. 8)

Directiva	Termen pentru transpunere
Directiva 75/129/CEE (JO L 48, 22.02.1975, p. 29)	19 februarie 1977
Directiva 92/56/CEE (JO L 245, 26.08.1992, p. 3)	24 iunie 1994

ANEXA II

TABEL DE CORESPONDENȚĂ

Directiva 75/129/CEE	Prezenta directivă
art. 1 alin. (1) primul paragraf lit. (a), prima liniuță, pct. 1	art. 1 alin. (1) primul paragraf lit. (a) pct. (i), prima liniuță
art. 1 alin. (1) primul paragraf lit. (a), prima liniuță, pct. 2	art. 1 alin. (1) primul paragraf lit. (a) pct. (i), a doua liniuță
art. 1 alin. (1) primul paragraf lit. (a), prima liniuță, pct. 3	art. 1 alin. (1) primul paragraf lit. (a) pct. (i), a treia liniuță
art. 1 alin. (1) primul paragraf lit. (a), a doua liniuță	art. 1 alin. (1) primul paragraf lit. (a) pct. (i),
art. 1 alin. (1) primul paragraf lit. (b)	art. 1 alin. (1) primul paragraf lit. (b)
art. 1 alin. (1) al doilea paragraf	art. 1 alin. (1) al doilea paragraf
art. 1 alin. (2)	art. 1 alin. (2)
art. 2	art. 2
art. 3	art. 3
art. 4	art. 4
art. 5	art. 5
art. 5a	art. 6
art. 6 alin. (1)	-
art. 6 alin. (2)	art. 7
art. 7	-
-	art. 8
-	art. 9
-	art. 10
-	anexa I
-	anexa II

DIRECTIVA CONSILIULUI 1999/70/CE

din 28 iunie 1999

**privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat de CES,
UCIPE și CEIP**

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene, în special art. 139 alin. (2),

având în vedere propunerea Comisiei,

întrucât:

(1) după intrarea în vigoare a Tratatului de la Amsterdam, dispozițiile Acordului privind politica socială, anexat Protocolului privind politica socială, anexat Tratatului de instituire a Comunității Europene, au fost incorporate în art. 136 - 139 din Tratatul de instituire a Comunității Europene;

(2) patronatele și sindicatele (partenerii sociali) pot, în conformitate cu art. 139 alin. (2) din Tratat, să solicite împreună ca acordurile la nivel comunitar să fie aplicate printr-o decizie a Consiliului, la propunerea Comisiei;

(3) pct. 7 din Carta comunitară privind drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor prevede, între altele, că „realizarea pieței interne trebuie să ducă la îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană. Acest proces trebuie să rezulte dintr-o apropiere a acestor condiții pe calea progresului, în special în ceea ce privește formele de muncă diferite de munca pe durată nedeterminată, cum ar fi munca pe durată determinată, munca cu timp parțial, munca temporară și munca sezonieră”;

(4) Consiliul nu a putut lua o decizie referitoare la propunerea de directivă privind anumite raporturi de muncă în ceea ce privește denaturarea concurenței ⁽¹⁾ sau la propunerea de directivă privind anumite raporturi de muncă în ceea ce privește condițiile de muncă ⁽²⁾;

(5) întrucât concluziile Consiliului European de la Essen au subliniat necesitatea luării de măsuri pentru „o creștere a intensității ocupării forței de muncă, în special printr-o organizare mai flexibilă a muncii într-un mod în care să satisfacă atât dorințele salariaților, cât și cerințele concurenței”;

(6) Rezoluția Consiliului din 9 februarie 1999 privind Liniile directoare pe 1999 cu privire la ocuparea forței de muncă invită partenerii sociali de la toate nivelurile relevante să negocieze acorduri pentru a moderniza organizarea muncii, inclusiv formule flexibile de muncă, cu scopul de a face întreprinderile productive și competitive și pentru a realiza echilibrul necesar între flexibilitate și securitate;

(7) întrucât Comisia, în conformitate cu art. 3 alin. (2) din Acordul privind politica socială, a consultat partenerii sociali asupra orientării posibile a unei acțiuni comunitare în ceea ce privește flexibilitatea timpului de lucru și securitatea lucrătorilor;

¹ JO C 224, 08.09.1990, p. 6. și JO C 305, 05.12.1990, p. 8.

² JO C 224, 08.09.1990, p. 4.

(8) Comisia, considerând în urma acestor consultări că este de dorit o acțiune comunitară, s-a consultat din nou cu partenerii sociali la nivel comunitar cu privire la conținutul propunerii avute în vedere, în conformitate cu art. 3 alin. (3) din acordul menționat;

(9) organizațiile interprofesionale cu caracter general, adică Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UCIPE), Centrul European al Întreprinderilor Publice (CEIP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), au informat Comisia, prin scrisoarea lor comună din 23 martie 1998, asupra dorinței acestora de a iniția procedura prevăzută în art. 4 din acordul menționat; acestea au solicitat Comisiei, printr-o scrisoare comună, o perioadă suplimentară de trei luni; Comisia a răspuns favorabil acestei solicitări, prelungind perioada de negocieri până la 30 martie 1999;

(10) organizațiile profesionale menționate au încheiat, la 18 martie 1999, un acord-cadru privind munca pe durată determinată; acestea au înaintat Comisiei cererea lor comună de aplicare a acordului-cadru printr-o decizie a Consiliului, pe baza unei propuneri a Comisiei, în conformitate cu art. 4 alin. (2) din Acordul privind politica socială;

(11) Consiliul, în Rezoluția sa din 6 decembrie 1994 privind „anumite aspecte ale politicii sociale a Uniunii Europene: o contribuție la convergența economică și socială în Uniune”⁽¹⁾, a invitat partenerii sociali să facă uz de posibilitățile acestora de a încheia convenții, deoarece aceștia sunt de regulă mai apropiați de realitatea socială și de problemele sociale;

(12) părțile semnatare, în preambulul acordului-cadru privind munca cu timp parțial, încheiat la 6 iunie 1997, și-au anunțat intenția de a lua în considerare necesitatea unor acorduri similare privind alte forme flexibile de muncă;

(13) partenerii sociali au dorit să acorde o atenție specială muncii pe durată determinată, anunțându-și în același timp intenția de a lua în considerare necesitatea unui acord similar privind munca temporară;

(14) părțile semnatare au dorit să încheie un acord-cadru privind munca pe durată determinată, stabilind principiile generale și cerințele minime pentru contractele și raporturile de muncă pe durată determinată; acestea și-au manifestat dorința de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și de a stabili un cadru pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă sau contracte pe durată determinată succesive;

(15) instrumentul adecvat de punere în aplicare a acordului-cadru este o directivă în sensul art. 249 din Tratat; acesta obligă, în consecință, statele membre în ceea ce privește rezultatul care trebuie atins, lăsând la latitudinea autorităților naționale alegerea formei și a mijloacelor;

(16) în conformitate cu principiile subsidiarității și proporționalității enunțate în art. 5 din Tratat, obiectivele prezentei directive nu pot fi atinse în mod suficient de statele membre și pot fi în consecință mai bine atinse la nivel comunitar; prezenta directivă nu merge mai departe de ceea ce este necesar pentru atingerea acelor obiective;

(17) în ceea ce privește termenii folosiți în acordul-cadru, fără a fi definiți în mod specific în acesta, prezenta directivă permite statelor membre să definească acești termeni în conformitate cu legislația sau practicile naționale, la fel ca și în cazul altor directive de

⁽¹⁾ JO C 368, 23.12.1994, p. 6.

politică socială care utilizează termeni asemănători, cu condiția ca definițiile menționate să respecte conținutul acordului-cadru;

(18) Comisia și-a elaborat propunerea de directivă, în conformitate cu Comunicarea din 14 decembrie 1993 privind aplicarea Acordului privind politica socială și cu cea din 20 mai 1998 privind adaptarea și promovarea dialogului social la nivelul Comunității, luând în considerare reprezentativitatea părților semnatare, mandatul lor și legalitatea fiecărei clauze a acordului-cadru; părțile contractante se bucură de o reprezentativitate cumulată adecvată.

(19) Comisia a informat Parlamentul European și Comitetul Economic și Social, transmițându-le textul acordului, însoțit de propunerea sa de directivă și de expunerea sa de motive, în conformitate cu comunicarea referitoare la punerea în aplicare a Protocolului privind politica socială.

(20) la 6 mai 1999, Parlamentul European a adoptat o rezoluție privind acordul-cadru între partenerii sociali.

(21) aplicarea acordului-cadru contribuie la realizarea obiectivelor art. 136 din Tratat,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Articolul 1

Scopul directivei este punerea în aplicare a acordului-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 între organizațiile de tip confederativ generale CES, UCIPE și CEIP, anexat prezentei directive.

Articolul 2

Statele membre pun în aplicare dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 10 iulie 1999 sau se asigură că, cel târziu 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 imediat Comisia cu privire la aceasta.

Statele membre pot dispune de maximum încă un an, dacă este necesar, după consultarea cu partenerii sociali, pentru a lua în considerare dificultățile speciale sau aplicarea printr-o convenție colectivă. În aceste împrejurări, statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta.

Când statele membre adoptă dispozițiile prevăzute în alin. (1), ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

Articolul 3

Prezenta directivă intră în vigoare în ziua publicării în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*.

Articolul 4

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Luxemburg, 28 iunie 1999.

Pentru Consiliu
Președintele
M. NAUMANN

ANEXĂ

CES-UCIPE-CEIP

Acord-cadru privind munca pe durată determinată

Preambul

Prezentul acord-cadru ilustrează rolul pe care partenerii sociali îl joacă în strategia europeană de ocupare a forței de muncă, convenită în 1997 în cadrul Summit-ului extraordinar de la Luxemburg și, urmând acordului-cadru privind munca cu timp parțial, reprezintă o contribuție suplimentară pentru realizarea unui echilibru mai bun între „flexibilitatea timpului de lucru și securitatea locului de muncă”.

Părțile prezentului acord recunosc faptul că forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată. Ele recunosc de asemenea faptul că, în anumite împrejurări, contractele de muncă pe durată determinată răspund nevoilor angajatorilor și ale lucrătorilor.

Prezentul acord stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca pe durată determinată, recunoscând faptul că aplicarea lor detaliată trebuie să țină seama de realitățile situațiilor naționale, sectoriale și sezoniere specifice. El ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării, și pentru folosirea contractelor de muncă pe durată determinată pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători.

Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor cu contract pe durată determinată, cu excepția celor care sunt puși la dispoziția unei întreprinderi de către o agenție în regim de muncă temporară. Intenția părților este de a lua în considerare nevoia unui acord similar referitor la munca temporară.

Prezentul acord se referă la condițiile de încadrare în muncă a lucrătorilor încadrați pe durată determinată, recunoscând că problemele legate de sistemele obligatorii de asigurări sociale țin de decizia statelor membre. În acest sens, partenerii sociali iau notă de Declarația cu privire la

ocuparea forței de muncă a Consiliului European de la Dublin din 1996, în care, între altele, s-a subliniat necesitatea de a face sistemele de securitate socială mai favorabile ocupării forței de muncă prin „dezvoltarea unor sisteme de protecție socială capabile să se adapteze la noile modele de muncă și să ofere o protecție corespunzătoare salariaților încadrați în aceste tipuri de muncă”. Părțile semnatare ale prezentului acord reafirmă opinia exprimată în acordul din 1997 privind munca cu timp parțial, și anume că statele membre ar trebui să pună în aplicare această declarație fără întârziere.

Pe lângă aceasta, se recunoaște, de asemenea, că inovațiile în sistemele ocupaționale de protecție socială sunt necesare pentru adaptarea lor la condițiile actuale, în special pentru a asigura transferabilitatea drepturilor.

CES, UCIPE și CEIP solicită Comisiei să înainteze Consiliului prezentul acord-cadru pentru luarea unei decizii care să facă aceste cerințe obligatorii în statele membre care sunt parte la Acordul privind politica socială anexat Protocolului (nr. 14) cu privire la politica socială, anexat Tratatului de instituire a Comunității Europene.

Părțile prezentului acord solicită Comisiei, în propunerea de aplicare a acordului, să ceară statelor membre adoptarea dispozițiilor legale, de reglementare și administrative necesare pentru respectarea deciziei Consiliului în termen de 2 ani de la adoptare sau să se asigure ⁽¹⁾ că partenerii sociali stabilesc măsurile necesare prin intermediul unui acord până la sfârșitul acestei perioade. Statele membre pot, dacă este nevoie și după consultarea cu partenerii sociali, pentru a lua în considerare dificultățile speciale sau aplicarea printr-o convenție colectivă, să beneficieze de o perioadă suplimentară de maxim un an pentru a pune în aplicare această dispoziție.

Părțile prezentului acord cer ca partenerii sociali să fie consultați înainte de orice inițiativă legislativă, de reglementare sau administrativă avută de un stat membru în conformitate cu prezentul acord.

Fără a aduce atingere rolului instanțelor naționale și al Curții de Justiție, părțile semnatare ale prezentului acord solicită ca orice chestiune legată de interpretarea prezentului acord la nivel european să le fie înaintată, în primă instanță, acestora de către Comisie pentru avizare.

Considerații generale

1. Având în vedere Acordul privind politica socială anexat Protocolului (nr. 14) cu privire la politica socială, anexat Tratatului de instituire a Comunității Europene, în special art. 3.4 și 4.2;
2. Întrucât art. 4.2 din Acordul privind politica socială prevede ca acordurile încheiate la nivelul Comunității să poată fi aplicate, la cererea comună a părților semnatare, printr-o decizie a Consiliului, la propunerea Comisiei;
3. Întrucât, în al doilea document consultativ privind flexibilitatea timpului de lucru și securitatea lucrătorilor, Comisia și-a anunțat intenția de a propune o măsură obligatorie din punct de vedere juridic la nivelul Comunității;
4. Întrucât, în avizul său privind propunerea unei directive cu privire la munca cu timp parțial, Parlamentul European a invitat Comisia să prezinte imediat propuneri de directive

⁽¹⁾ În sensul art. 2.4 din Acordul privind politica socială, anexat Protocolului (nr. 14) cu privire la politica socială, anexat Tratatului de instituire a Comunității Europene.

privind alte forme de muncă flexibilă, cum ar fi munca pe durată determinată și munca temporară;

5. Întrucât, în concluziile Summit-ului extraordinar privind ocuparea forței de muncă, adoptate la Luxemburg, Consiliul European a invitat partenerii sociali să negocieze acorduri pentru „pentru a moderniza organizarea muncii, inclusiv formule flexibile de muncă, cu scopul de a face întreprinderile productive și competitive și pentru a realiza echilibrul necesar între flexibilitate și securitate”;

6. Întrucât contractele de muncă pe durată nedeterminată reprezintă forma generală de raporturi de muncă și contribuie la calitatea vieții lucrătorilor implicați și îmbunătățește performanța;

7. Întrucât folosirea, din motive obiective, a contractelor de muncă pe durată determinată constituie un mod de a împiedica abuzurile;

8. Întrucât contractele de muncă pe durată determinată reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare, ocupații și activități, care convine atât angajatorilor, cât și lucrătorilor;

9. Întrucât mai mult de jumătate din lucrătorii cu contracte de muncă pe durată determinată din Uniunea Europeană sunt femei, iar acest acord poate, prin urmare, contribui la îmbunătățirea egalității șanselor dintre femei și bărbați;

10. Întrucât prezentul acord face trimitere la statele membre și la partenerii sociali pentru modalitățile de aplicare a principiilor sale generale, a cerințelor minime și a dispozițiilor sale, pentru a se lua în considerare situația fiecărui stat membru și caracteristicile sectoarelor și ocupațiilor speciale, inclusiv activitățile de natură sezonieră;

11. Întrucât prezentul acord ia în considerare necesitatea de îmbunătățire a cerințelor politicii sociale, de sporire a competitivității economiei comunitare și de evitarea impunerii de constrângeri administrative, financiare și juridice într-un mod care ar frâna crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii;

12. Întrucât partenerii sociali se află în cea mai bună poziție pentru a găsi soluții care să corespundă atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale lucrătorilor și trebuie, în consecință, să dețină un rol special în punerea în practică și aplicarea prezentului acord,

PĂRȚILE SEMNATARE CONVIN CU PRIVIRE LA URMĂTOARELE DISPOZIȚII:

Obiectivul (clauza 1)

Obiectivul prezentului acord-cadru este:

(a) îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării;

(b) stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive;

Domeniul de aplicare (clauza 2)

1. Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.

2. Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și/sau partenerii sociali pot prevedea ca acest acord să nu se aplice:

(a) relațiilor de formare profesională inițială și de ucenicie;

(b) contractelor sau raporturilor de muncă încheiate în cadrul unui program specific de formare, inserție și reconversie profesională cu caracter public sau susținut de autorități publice.

Definiții (clauza 3)

1. În sensul prezentului acord, „lucrător pe durată determinată” reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiate direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.

2. În sensul prezentului acord, termenul „lucrător pe durată nedeterminată comparabil” desemnează un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație, ținându-se cont de calificare/competențe.

Dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă, sau dacă aceasta nu există, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale.

Principiul nediscriminării (clauza 4)

1. În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

2. Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.

3. Modalitățile de aplicare a prezentei clauze sunt definite de statele membre și/sau partenerii sociali, având în vedere legislația comunitară, legislația, convențiile colective și practicile naționale.

4. Condițiile de vechime corespunzătoare unor condiții de încadrare speciale sunt aceleași pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată și pentru cei cu contract pe durată nedeterminată, cu excepția situației în care condițiile de vechime diferite sunt justificate de motive obiective.

Măsuri de prevenire a abuzurilor (clauza 5)

1. Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și/sau partenerii sociali, introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și/sau categorii specifice de lucrători, una sau mai multe din următoarele măsuri:

(a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;

(b) durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;

(c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.

2. Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și/sau partenerii sociali stabilesc, acolo unde este cazul, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă:

(a) sunt considerate „succesive”;

(b) sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată.

Informare și șanse de încadrare în muncă (clauza 6)

1. Angajatorii informează lucrătorii cu contract pe durată determinată cu privire la posturile vacante din întreprindere sau unitate, pentru a le garanta că au aceleași șanse de a obține un post pe durată nedeterminată ca și ceilalți lucrători. Aceste informații pot fi furnizate printr-un anunț general plasat într-un loc adecvat în întreprindere sau unitate.

2. Pe cât este posibil, angajatorii trebuie să faciliteze accesul lucrătorilor pe durată determinată la șanse de formare adecvate, pentru a le îmbunătăți competențele profesionale, dezvoltarea carierei și mobilitatea profesională.

Informare și consultare (clauza 7)

1. Lucrătorii pe durată determinată trebuie luați în considerare în calcularea pragurilor deasupra cărora se pot constitui în întreprindere organisme reprezentative ale lucrătorilor, prevăzute în legislația națională și comunitară, după cum prevăd dispozițiile naționale.

2. Modalitățile de aplicare a clauzei 7.1 sunt definite de statele membre după consultarea cu partenerii sociali, și/sau de partenerii sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale, având în vedere clauza 4.1.

3. Pe cât este posibil, angajatorii trebuie să ia în considerare transmiterea de informații adecvate privind munca pe durată determinată în întreprindere organismelor reprezentative existente ale lucrătorilor.

Dispoziții privind punerea în aplicare (clauza 8)

1. Statele membre și/sau partenerii sociali pot menține sau introduce dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezentul acord.
2. Prezentul acord nu aduce atingere nici unei dispoziții comunitare mai specifice, în special dispozițiilor comunitare privind egalitatea de tratament sau șansele egale între femei și bărbați.
3. Aplicarea prezentului acord nu constituie un motiv real pentru reducerea nivelului general de protecție acordată lucrătorilor în domeniile reglementate de prezentul acord.
4. Prezentul acord nu aduce atingere dreptului partenerilor sociali de a încheia, la un nivel adecvat, inclusiv la cel european, acorduri care să adapteze și/sau să completeze dispozițiile prezentului acord într-un mod care să țină seama de nevoile partenerilor sociali implicați.
5. Prevenirea și soluționarea litigiilor și a plângerilor provenind din aplicarea prezentului acord se realizează în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale.
6. Părțile semnatare revizuiesc prezentul acord după cinci ani de la data deciziei Consiliului, dacă acest lucru este solicitat de una din părțile semnatare ale prezentului acord.

Fritz VERZETNISCH

Președinte CES

Georges IACOBS

Președinte UCIPE

Antonio CASTELLANO

AUYANET

Președinte CEIP

Emilio GABAGLIO

Secretar General CES

Dirk F. HUDIG

Secretar General UCIPE

Jytte FREDENSBORG

Secretar General CEIP

18 martie 1999