

Alexe Flavia Mihaela, anul IV, grupa 418

Obligația de informare : prezentare comparată a rolului, efectelor, limitărilor și evoluției acesteia în relațiile de muncă, în relațiile dintre profesioniști și consumatori și în relațiile dintre profesioniști

Obligation d'information : Presentation comparatif du rôle, l'impact , les limites et son évolution dans les relations de travail , les relations entre professionnels et consommateurs et entre professionnels.

Obligation to inform : Comparative overview of the role , impact , limitations and its evolution in labor relations , the relations between professionals and consumers and the relationship between professionals.

Cuvinte cheie

Obligație de informare, dreptul muncii, protecția consumatorilor

Obligation to inform, labor law, consumers protection

L'obligation d'information, obligations, protection des consommateurs, droit du travail

Résumé: L'obligation d'information a connu une évolution très intéressante depuis sa cristallisation dans le cadre plus général de l'obligation de bonne foi, qui s'impose comme principe fondamental en ce qui concerne l'exécution des obligations; dans cette matière, le droit civil représente le droit commun. Plus le droit du travail et la protection des consommateurs se sont développées en tant que branches autonomes de droit, plus l'obligation d'information a accueilli des particularités, notamment la nécessité d'informer soit avant la conclusion du contrat, soit au moment de la conclusion. Dans cette papier, je voudrais mettre l'accent sur ces particularités, en faisant une comparaisons et une analyse de plusieurs aspects, comme par exemple le rôle, les effets et les limites de l'obligation d'information, particulièrement en ce qui concerne le droit civil, le droit du travail et la protection des consommateurs.

Summary/Abstract: The obligation to inform had a very interesting evolution since its crystallization in the more general context of the duty of good faith , which is required as a fundamental principle regarding the obligations. In this matter, civil law is the basic law. While labor law and consumer protection developing as independent branches of law, in the information obligation welcomed features, including the need to inform before the closing. In this paper , I would like to focus on these features , comparing and analysing several aspects , such as the role, the impact and the extent of the obligation to inform, especially regarding the civil law, employment law and consumer protection.

Rezumat: Obligația de informare a cunoscut o evoluție interesantă, încă de la cristalizarea ei în cadrul obligației de bună credință în executarea obligațiilor, dreptul civil fiind drept comun în această materie. Pe măsură ce ramurile de dreptul muncii și protecția consumatorului s-au dezvoltat și au devenit ramuri distincte de drept, obligația de informare a dobândit particularități interesante, cum ar fi obligativitatea informării înainte sau concomitent cu încheierea contractului. În lucrarea de față mi-am propus să evidențiez aceste particularități, comparând și analizând evoluția, rolul, efectele și limitele obligației de informare, cu aplicație în dreptul civil, dreptul muncii și protecția consumatorilor.

Începutul lucrării:

Obligația de informare în materia contractelor sinalagmatice este considerată legală și implicită, dedusă din obligația generală de bună-credință, având rolul de a diminua deficitul de informare. Obligația de informare se referă la acele împrejurări pe care se cuvenea să le dezvăluie vânzătorul cumpărătorului.

În doctrina franceză este menționată obligația de colaborare în cadrul căreia vânzătorul trebuie să informeze cumpărătorul despre ceea ce el știe și să-l întrebe pe cumpărător ce anume dorește; reciproc, cumpărătorul trebuie să informeze vânzătorul despre ceea ce dorește și despre dificultățile sale și să-l întrebe pe vânzător ce știe el despre asta. Vânzătorul trebuie să se asigure că informațiile ajung la cumpărător, obligația considerându-se îndeplinită dacă acesta din urmă a înțeles ceea ce i-a comunicat vânzătorul. În doctrina din materie, obligația de informare este considerată o obligație de rezultat, însă noi considerăm că ar trebui particularizată această calificare.

În materia contractelor sinalagmatice, informațiile transmise de vânzător pot constitui clauze exoneratoare de răspundere pentru acesta. Clauzele de nerăspundere mai sunt denumite clauze restrictive și trebuie diferențiat între vânzătorul ocazional și cel profesionist pe de o parte, dar și cumpărătorul ocazional și cel profesionist, pe de altă parte. Atunci când cumpărătorul este un profesionist de aceeași specialitate cu vânzătorul, validitatea clauzei limitative sau exclusive de răspundere este admisă, pentru că, din cauza profesiei sale, cumpărătorul este capabil să cunoască riscurile lucrului pe care îl cumpără, să-i evalueze consecințele financiare și să determine măsura în care înțelege să le suporte. Și în sistemul nostru de drept întâlnim același principiu conform căruia este interzisă limitarea răspunderii în materia protecției consumatorilor. Însă ea este permisă în materie comercială.

Îndeplinirea parțială a obligației de informare dă dreptul cumpărătorului să îl tragă la răspundere pe vânzător. Dacă fapta vânzătorului de a nu menționa anumite aspecte îi este imputabilă, cumpărătorul poate cere nulitatea contractului, însă nu poate obține despăgubiri. Dacă însă vânzătorul a omis în mod fraudulos să-l informeze pe contractant asupra unor împrejurări pe care se cuvenea să i le dezvăluie, adică a ascuns cu rea-credință aspecte despre care avea cunoștință că l-ar putea prejudicia pe cesionar, acesta din urmă va putea solicita atât anularea contractului de vânzare-cumpărare, cât și daune-interese.

În materia relațiilor de muncă, obligația de informare își are izvorul chiar în Codul Muncii, care prevede în art 8 alin (2) că *pentru buna funcționare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă*. Regăsim deci obligația de informare atât în faza precontractuală a negocierilor contractului individual de muncă, cât și în cadrul negocierii colective, în cadrul dialogului social, informarea și colaborarea fiind modalitățile de menținere a păcii sociale.

Obligația de informare este consacrată expres și în art. 40 alin (2) care conține o enumerare a obligațiilor angajatorului. Printre ele, la litera a) este menționat că angajatorul este obligat să *informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă*. Considerată în doctrină ca fiind ulterioară ofertei de a contracta a angajatorului¹ și anterioară exteriorizării consimțământului prin semnarea contractului individual de muncă de către angajat, în cadrul negocierilor contractului individual de muncă, cu ocazia încheierii sau modificării contractului individual de muncă, obligația de informare revine angajatorului, care trebuie să îl informeze pe (viitorul) salariat asupra aspectelor esențiale ale contractului. Sunt

¹ Top, Dan, Considerații cu privire la obligația de informare ce revine angajatorului potrivit Codului Muncii, în Revista română de Dreptul muncii nr. 2/2003

considerate aspecte esențiale, conform Codului Muncii²: identitatea părților, locul muncii, sediul sau domiciliul angajatorului, funcția, fișa și atribuțiile postului pe care urmează să îl ocupe angajatorul, criteriile de evaluare ale activității angajatului, riscurile specifice postului, data de la care contractul urmează să își producă efectele, durata contractului de muncă sau a contractului pe durată temporară, durata concediului de odihnă, condițiile de acordare și durata preavizului, salariul de bază și periodicitate a plății acestuia, durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână, durata perioadei de probă și indicarea contractului colectiv care reglementează condițiile de muncă, dacă este cazul.

Cu privire la informațiile dezvăluite ca efect al obligației de informare poate interveni o clauză sau un contract de confidențialitate, conform art 17 alin (7) CM. Nerespectarea obligației de confidențialitate de către angajat poate atrage răspunderea contractuală a acestuia, concomitent cu obligarea acestuia la plata unor daune- interese, după caz.

În ceea ce privește efectele obligației de informare, neîndeplinirea ei atrage după sine răspunderea delictuală a angajatorului, cu plata de daune interese, angajatul având dreptul³ de a se adresa instanței în termen de 30 zile de la neîndeplinirea obligației de către angajator. Obligația se consideră (ne)îndeplinită la momentul semnării, în cazul încheierii contractului individual de muncă sau a actului adițional în cazul modificării contractului individual de muncă. Neîndeplinirea de către angajator a obligației de informare atrage după sine anulabilitatea contractului (nulitatea relativă), care însă poate fi acoperită ulterior. *Nerespectarea dispozițiilor legale imperative privind informarea și consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, notificarea inspectoratului teritorial de muncă anterior măsurii de concediere colectivă și lipsa din decizie a motivelor care au determinat concedierea, atrag nulitatea absolută a acesteia*⁴ Modificarea contractului cu privire la oricare dintre elementele esențiale care fac obiectul obligației de informare se face prin act adițional la contract, în termen de 20 zile de la apariția modificării. Termenul nu este valabil când modificarea își are izvorul în lege, întrucât atunci contractul se modifică de drept, nefiind necesar un act adițional.

Obligației angajatorului de a îl informa pe (viitorul) angajat i se alătură obligația corelativă a persoanei de a se informa. Spre exemplu, s-a opinat în sensul că *întrucât nu se interzice expres, elementele care fac obiectul informării pot fi aduse la cunoștința salariatului și prin indicarea textelor legale sau ale contractelor colective de muncă aplicabile, dar numai dacă destinatarul informațiilor are acces la aceste dispoziții. În privința contractului colectiv de muncă la nivel național, accesul este asigurat prin publicarea contractului în Monitorul Oficial. În privința dispozițiilor legale, aplicarea principiului nemo censetur ignorare legem înlătură orice discuții legate de chestiunea accesului.*⁵ Viitorul angajat trebuie să depună, deci, diligențe pentru a se informa despre elementele esențiale din contract pe care angajatorul i le pune la dispoziție. Întrebarea care apare natural este aceea referitoare la întinderea răspunderii angajatorului în acest caz. Răspunde oare acesta și pentru informațiile asupra cărora angajatul trebuia să se informeze singur, sau doar pentru elementele pe care el le-a pus la dispoziția persoanei? Consider că în acest caz, obligația de informare a angajatorului este îndeplinită dacă el a pus la dispoziția angajatului informațiile esențiale, obligația de informare fiind considerată în cazul raporturilor de muncă, o obligație de mijloace.

² Art 17 Codul Muncii

³ Art 19 Codul Muncii

⁴Decizia nr 86 din 18 ianuarie 201 a Curții de Apel Cluj, Secția civilă, muncă și asigurări sociale, pentru minori și familie, în revista Buletinul curților de apel nr 2/2010

⁵Pentru detalii a se vedea Alexandru Athanasie, Luminița Dima, Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii, Partea I, în Pandectele române nr. 4/2003, p. 257

Obligația de informare în cazul negocierii contractului individual de muncă este o obligație de a face. S-a opinat în doctrină în sensul că obligația de informare ar reveni și salariatului, în cazul în care ar interveni modificări referitoare la propria persoană, esențiale pentru angajator, în temeiul buneii-credințe⁶. Ea subzistă și în cazul modificării contractului individual de muncă, cu excepția câtorva situații. Consider că nu există obligație de informare în cazul modificării unilaterale a contractului, în cazul delegării sau detașării, când nu e nevoie de acordul salariatului⁷.

Când vorbim despre relațiile colective de muncă, obligația de informare este strâns legată de obligația de colaborare care incumbă partenerilor sociali. Aceștia trebuie să se informeze reciproc și continuu, aceasta fiind una dintre principalele diferențe față de obligația de informare premergătoare încheierii unui contract individual de muncă. În primul caz obligația revine partenerilor sociali, fie ei reprezentanții salariaților, ai patronatului și ai Guvernului, în cazul dialogului social tripartit, fie organizațiile sindicale și organizațiile patronale, în cazul dialogului social bipartit, în timp ce în cazul al doilea aceasta revine doar uneia dintre părți și anume angajatorului. Într-o opinie s-a considerat că, *chiar dacă legiuitorul nu a stabilit și în sarcina salariatului obligația de a-l informa pe angajator în scris în legătura cu modificări în situația sa personală, privitoare la nume, pregătire profesională, domiciliu, reședința, o astfel de obligație există, în temeiul principiului buneii-credințe, care cârmuiește relațiile de muncă.*⁸ Obligația de informare ce revine partenerilor sociali își are izvorul în art 8 alin (2) CM care statuează că „pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă”, corelat cu art 40 alin (2) lit d) și e), în care sunt stabilite în persoana angajatorului obligații de comunicare cu salariații și de consultare cu sindicatul său sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

Dreptul la informare și consultare trebuie exercitat în limitele impuse de obligația de confidențialitate de care sunt ținute partenerii sociali. De la obligația de informare reglementată în art 40 alin. (2) lit d) CM sunt exceptate informațiile sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. În plus, art 7 alin (2) din Legea 467/2006 statuează faptul că obligația de comunicare și consultare nu are caracter absolut, angajatorul nefiind obligat să furnizeze informații sau să demareze consultări dacă astfel de demersuri ar fi de natură a dăuna grav funcționării întreprinderii sale sau i-ar prejudicia interesele. Refuzul informării sau consultării trebuie motivat, astfel încât reprezentanții salariaților să îl poată ataca. În ceea ce privește obligația de informare asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor ce privesc desfășurarea condițiilor de muncă, reglementată de Codul Muncii în art 40 alin (2) lit a), împărtășim părerea majorității doctrinare care consideră că trebuie privită tot prin prisma Legii 467/2006, care îl îndreptățește pe angajator să tragă la răspundere reprezentanții salariaților pentru nerespectarea obligației de confidențialitate⁹.

Dreptul la informare și consultare poate fi exercitat de către salariați fie prin sindicate legal constituite, fie prin reprezentanți ai salariaților. Reprezentanții salariaților constituți în condițiile

⁶Pentru detalii și argumentare în legătură cu această opinie a se vedea I. T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ediția II-a, revizuită și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2012, pag 249

⁷ Al. Athanasiu, L. Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii, Partea a IIIa, în Pandectele române nr. 5/2003, p 230*

⁸ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ediția II-a, revizuită și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 249, Ion Traian Ștefănescu, Serban Beligradeanu, *Prezentare de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii*, în *Dreptul* nr. 4/2003, p. 28

⁹ Pentru detalii a se vedea Al. Athanasiu, M. Volonciu, L-E. Dima, O. Cazan, *Codul muncii: comentariu pe articole*, București, ed. Ch. Beck, 2007

art. 221 și următoarele CM pot solicita solicită consultarea și informarea pe orice aspecte, iar reprezentanții aleși în condițiile art 20 din Legea nr. 130/2006 pot solicita informarea sau consultarea exclusiv pe aspectele ce țin de negocierea contractului colectiv de muncă.

Obligația de informare în materia protecției consumatorilor apare tot ca remediul pentru deficitul de informare, datorat de această dată poziției de inferioritate pe care este prezumat a se afla cumpărătorul. Obligația incumbă profesioniștilor, situați pe o poziție de putere, atât economică cât și în ceea ce privește informațiile deținute, care de cele mai multe ori impun elementele esențiale prin contracte de adeziune. Pentru a reduce dezechiliberele și a asigura formarea consimțământului cumpărătorului, în cunoștință de cauză și nevicat, legiuitorul a menționat obligația comerciantului profesionist de a-l informa pe cumpărător, în acte normative cum ar fi Legea 296/2004¹⁰ și OG 21/1992 privind protecția consumatorilor¹¹.

În materia dreptului consumului, obligația de informare are cea mai mare întindere, tinzând spre exhaustivitate, întrucât ea trebuie să cuprindă toate aspectele care l-ar putea interesa pe cumpărător, astfel încât acesta să aibă o reprezentare reală a obiectului contractului, această informare completă fiind o consecință a ceea ce doctrina numește principiul completitudinii¹². Dacă în relațiile de muncă legea prevede express elementele esențiale asupra cărora salariatul trebuie informat, legislația consumului prevede necesitatea furnizării de către profesionist a tuturor informațiilor care l-ar putea interesa pe consumator.

Există totuși limite ale obligației de informare? La această întrebare ne răspunde jurisprudența CJUE¹³ care statuează că limitele sunt date de buna funcționare a pieței, dar și Art 1 Legea 367/2007 care subordonează principiul completitudinii principiului transparenței pieței.

Informația transmisă cumpărătorului nu trebuie să fie doar completă, ci și ușor de înțeles de către consumator. Inteligibilitatea se apreciază raportat la consumatorul mediu, obișnuit, la ce poate înțelege un consumator fără cunoștințe de specialitate(og 21/1992/ Legea 296/2004)

¹⁰ Art 44,45

¹¹ Art 18, 19

¹² Pentru detalii a se vedea http://drept.uvt.ro/documents/Anale2-2011_final-principiile_care_guverneaza_obligatia_de_informare_in_dreptul_consumului.pdf

¹³ CJCE, 4 martie 2004, Cofinoga Méridien SA /Sylvain Sachithanathan, af. C-264/02, Rec. I, p. 157. În această afacere, CJCE a răspuns unor chestiuni prejudiciale ridicate de tribunalul de instanță din Viena, cu privire la interpretarea Directivei 87/102/CEE a Consiliului, referitoare la apropierea dispozițiilor legislative, reglementare și administrative ale statelor membre în materie de credit pentru consum. Problema esențială era de a ști dacă, în cazul unui credit pentru consum sub formă de linie de credit, acoperit printr-un instrument de plată tip carte de credit, creditorului, care și-a îndeplinit obligația precontractuală de a-l informa, în scris, pe consumator, cu privire la variabilitatea dobânzii anuale efective, îi incumba și obligația de a-l informa, tot în scris, cu ocazia acordării fiecărei fracții de credit, cu privire la nivelul cuantumului dobânzii. Curtea de Justiție a decis că Directiva 87/102/CEE „n’impose pas que, préalablement à chaque renouvellement, à des conditions inchangées, d’un contrat de crédit d’une durée déterminée, consenti sous la forme d’une ouverture de crédit utilisable par fractions et assortie d’une carte de crédit, remboursable par mensualités et dont le taux d’intérêt est stipulé variable, le prêteur soit obligé d’informer par écrit l’emprunteur du taux annuel effectif global en vigueur ainsi que des conditions auxquelles ce dernier pourra être modifié.” apud http://drept.uvt.ro/documents/Anale2-2011_final-principiile_care_guverneaza_obligatia_de_informare_in_dreptul_consumului.pdf

O altă caracteristică a informațiilor transmise cumpărătorului este loialitatea, în legătură directă cu buna-credință, vitală, aceasta rezultând atât din legea 363/2007 privind combaterea practicilor incorecte ale comercianților în relația cu consumatorii cât și din acte normative de la nivelul UE. Lege 288/2010: „ Informațiile precontractuale trebuie redactate astfel încât să nu inducă în eroare consumatorii, prin utilizarea unor expresii tehnice, juridice, sau specifice domeniului financiar bancar, prin utilizarea de prescurtări sau inițiale ale unor denumiri, cu excepția celor prevăzute de lege sau limbajul obișnuit. Termenii tehnici vor fi explicați la solicitarea consumatorului, în scris, fără costuri suplimentare”.

Dacă în materia relațiilor de muncă sașariatul se poate adresa instanței cu o cerere în anularea contractului de muncă încheiat cu nerespectarea obligației de informare, în materia contractelor sinalagmatice mijlocul legal prin care ar putea fi atrasă răspunderea vânzătorului este instituția dolului, mai exact dolul prin reticență sau *omisiunea doloziva*, definită în doctrina franceză ca fiind *faptul de a pastra tacerea asupra unei informații pe care o cunoști și ar trebui să o comunici*.¹⁴ Trimiterea la doctrina franceză este necesară pentru că acolo regăsim obligația de informare printre situațiile premisă în cazul răspunderii pentru dol: *omisiunea constituie un dol, cauză de nulitate atunci când ea are drept scop deliberat să facă pe cineva să contracteze, înșelându-l, ceea ce presupune ca partea contractantă care tace să fie ținută de o obligație de informare și că cel care se pretinde victimă a dolului să fie în imposibilitatea de a se informa el însuși. În plus, omisiunea dolozivă face întotdeauna scuzabilă eroarea*¹⁵. Pentru antrenarea răspunderii nu este suficientă probarea faptului că vânzătorul, ținut de o obligație de informare, a tăcut cu privire la niște aspecte importante care îi erau cunoscute, trebuie dovedit și caracterul intențional al acestei tăceri. Trebuie, deci, dovedit că vânzătorul nu a menționat intenționat în disclosure letter unele aspecte care îi erau cunoscute și despre care avea cunoștință că l-ar putea prejudicia pe cumpărător: *nerespectarea unei obligații contractuale de informare, presupunând că este stabilită, nu poate să fie suficientă pentru a caracteriza dolul prin omisiune, dacă nu i se adaugă constatarea caracterului intențional al acestei nerespectări și o eroare determinată provocată de aceasta*.¹⁶

Dacă în dreptul consumatorului obligația de informare tinde spre exhaustivitate, în materia obligațiilor izvorâte din contracte sinalagmatice aceasta cunoaște câteva limitări, posibile datorită poziției de egalitate pe care se află părțile. În evidențierea limitelor bunei-credințe, considerăm foarte elocvent un adagiu din doctrina franceză: *Nu există îndatorire de colaborare decât atâta timp cât buna-credință o impune*¹⁷. Vânzătorul nu răspunde, deci, pentru informațiile pe care nu le-a dezvăluit cumpărătorului, dacă acestea exced limitele obligației de bună-credință. Considerăm, spre exemplu, că vânzătorul nu poate fi obligat să dezvăluie informații despre concurența sa. În dreptul anglo-saxon există prevederi exprese în acest sens. Legislația noastră limitează informațiile care pot fi dezvăluite prin prevederile referitoare la confidențialitatea negocierilor. Vânzătorul aflat într-un proces de negociere cu un alt profesionist nu are voie să dezvăluie detaliile negocierii, chiar dacă efectele acesteia l-ar putea prejudicia pe cumpărător. O altă limită în folosirea obligației de informare ca o clauză de nerăspundere în favoarea vânzătorului este dată de natura juridică de

¹⁴ Philippe Malaurie, Laurent Aynes, Pierre-Yves Gautier, *Drept Civil. Obligațiile*, Ed. Wolters Kluver, 2009, p. 274.

¹⁵ Philippe Malaurie, Laurent Aynes, Pierre-Yves Gautier, *Drept Civil. Obligațiile*, Ed. Wolters Kluver, 2009, p. 274.

¹⁶ Cass. Com., 28 iunie 2005, Bull. Civ. IV, no 140, D 2005, Pan. 2938, obs. S Amrani-Miekkki, D. 2006. 2774, n. P. Chauvel, apud Philippe Malaurie, Laurent Aynes, Pierre-Yves Gautier, *Drept Civil. Obligațiile*, Ed. Wolters Kluver, 2009, p. 273

¹⁷ Philippe Malaurie, Laurent Aynes, Pierre-Yves Gautier, *Drept Civil. Contracte Speciale*, Ed. Wolters Kluver, 2009, p. 191.

clauză neuzuală¹⁸ a acesteia. Includerea ei în categoria clauzelor neuzuale are drept consecință faptul că ea nu produce efecte decât dacă este acceptată în mod expres, în scris, de către cumpărător.

Așa cum am putut observa pe măsura analizării comparate a obligației de informare, aceasta este o instituție complexă, ce comportă diferențe și probleme specifice, în funcție de materia la care ne raportăm. De o importanță crescândă, în contextul unor reglementări tot mai avantajoase pentru consumatori și angajatori, informarea are un rol esențial în reducerea deficitului de informare și echilibrarea relațiilor contractuale. Acestea fiind spuse, consider că o mai mare aplecare asupra obligației de informare ar fi, în viitor, oportună.

¹⁸ Art 1023 NCC

Bibliografie

- Baias, Flaviu Antoniu, Chelaru E., Constantinovici, I. Macovei (coordonatori), *Noul Cod Civil. Comentariu pe articole*, Ed. C.H. Beck, București, 2012
- Bîrsan, Corneliu, *Drept civil. Drepturi reale principale în reglementarea noului Cod civil*, Ed. Hamangiu, București 2012;
- Boroi, Gabriel, *Drept civil. Teoria generală*, Ed. Hamangiu, 2012
- Căpățână, Octavian, *Obligația vânzătorului comercial de informare a cumpărătorului*, Revista de Drept Comercial, nr. 10/1999
- Cooke, Darryl J., *Private Equity: Law and Practice*, fourth edition published în 2011 by Sweet and Maxwell
- Chirică, Dan, *Obligația de informare și efectele ei în faza precontractuală a vânzării-cumpărării*, Revista de drept comercial nr. 7-8/1999, p. 50-58;
- Fabre-Magnan, M., *De l'obligation d'information dans le contrats, essai d'une théorie*, LGDJ, 1992
- Floare, Marius, *O privire istorică asupra abordării juridice a bunei și relei credințe în contracte*, Studia Universitatis Babeș-Bolyai - Iurispudentia, nr. 4/2013
- Howson, Peter, *Due Diligence: The Critical Stage in Mergers and Acquisitions*, Gower Publishing ,2003
- Malaurie, Philippe, Aynes, Laurent, Gautier, Pierre-Yves, *Drept Civil. Contracte Speciale*, Ed. Wolters Kluver, 2009
- Malaurie, Philippe, Aynes, Laurent, Stoffel-Munck, Phillippe, *Drept Civil. Obligațiile*, Ed. Wolters Kluver, 2009
- Pop, Liviu, Popa I-F, Vidu S-I, *Tratat elementar de drept civil. Obligațiile*, Ed. Universul Juridic, București, 2013
- Pop, Liviu, *Despre negocierile precontractuale și contractele preparatorii*, Revista română de drept privat, nr. 4/2008
- Țiclea, Al. *Tratat de dreptul muncii: legislație, doctrină, jurisprudență*, ed. A 6-a revizuită și adăugită, București, Universul Juridic 2012