



# **GHID DE BUNE PRACTICI**

## **INFORMAREA ȘI CONSULTAREA**

## **ANGAJAȚILOR/LUCRĂTORILOR**

## **PARTICIPAREA ANGAJAȚILOR LA**

## **LUAREA DECIZIILOR**





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Scopul, premisele și conținutul Ghidului

### Scopul Ghidului

Principalul obiectiv al acestui Ghid este acela de a trasa o serie de linii directoare pentru angajatori și reprezentanții angajaților/lucrătorilor în scopul de a asigura efectivitatea dreptului la informare și consultare, respectiv al dreptului de a lua parte la stabilirea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă.

### Premisele Ghidului

Premisele realizării acestui Ghid sunt oferite de legislația în domeniu și de starea de fapt actuală cu privire la gradul de conformare cu aceste prevederi legale.

Pentru a caracteriza mai în detaliu starea de fapt, generată mai ales de imperativul respectării legislației în vigoare și nu neapărat ca o necesitate economică de mobilizare a lucrătorilor în creșterea producției și organizației sau ca o necesitate socială de creștere a identificării lucrătorilor cu organizația, a fost efectuată o investigație sociologică bazată pe metode cantitative și calitative, pe un eșantion de conveniență care a inclus atât angajatori, cât și reprezentanți ai angajați/lucrători lor.

**Canale de informare.** Datele rezultate din investigație relevă existența unor practici comunicative care situează informarea și consultarea mai degrabă în spațiile formale ale negocierilor colective ale contractelor de muncă sau în comunicările realizate în cadrul ședințelor consiliilor de administrație. În mod secundar, episodic și doar din partea managementului organizațiilor, informarea se realizează și prin transmiterea sau afișarea publică de documente scrise sau prin media sociale de tipul Facebook sau Whatsapp. De regulă, însă, informarea și consultarea apar ca fiind cantonate cu preponderență în aria comunicării univoc-asimetrice, unilaterale și formale, dinspre angajatori spre angajați/lucrători. Reguli și practici de bază ale instituirii și folosirii canalelor de informare și consultare sunt rareori respectate. Reconstrucția acestora, din perspectiva fluxului dublu ale comunicării, se impune de urgență pentru creșterea producției și productivității economice a muncii.

**Inițiatori ai informării.** Managementul organizațiilor este perceput ca inițiatorul informărilor și consultărilor. Cel mai adesea, informarea urmează un flux care este perceput a fi în două trepte: de la management la sindicate și de aici la lucrători. Sindicatele ar fi intermediarii care contextualizează informațiile transmise de management. În alte situații, managementul transmite informații nu numai către





sindicate, ci și direct către angajați/lucrători influenți cu scopul de a fi implicați în contextualizarea interesată a mesajelor transmise. Singurul lucru cert este că managementul este inițiatorul informării și consultării, ceea ce semnalează: (a) centralitatea accentuată a comunicării, consultării sau informării din organizații și (b) caracterul aleator al realizării lateralității sau al informalității circulației informațiilor.

**Frecvența.** Circa 10% din eșantionul investigat apreciază ca informarea se realizează anual sau chiar mai rar și patru din zece că s-ar realiza lunar. În aprecierea majorității participanților, consultările, care presupun un dialog efectiv de atingere a unui consens, sunt și mai rare decât informările. Numai un flux dublu al comunicării și alternarea comunicărilor sau informărilor formale cu cele informale ar ajuta la realizarea unor consecințe benefice pentru organizații, lucrători și angajatori.

**Monitorizarea.** Doar 32.9% dintre participanții în investigație consideră că în organizațiile lor există organisme de monitorizare și control ale îndeplinirii obligațiilor de informare și consultare. Acestea sunt și organisme de soluționare a potențialelor conflicte generate de nerespectarea obligației de informare și consultare a angajaților/lucrătorilor, având atribuții de verificare și constatare a situațiilor conflictuale, de cercetare și rezolvare a acestora, uneori au chiar putere decizională și obligativitatea întocmirii documentelor necesare (e.g., procese verbale). Activitatea acestor organisme poate fi permanentă, ca în cazul a celor 55.8% dintre participanții care au răspuns pozitiv, sau constituită ad-hoc, ca în cazul celorlalți 30.8% dintre participanți. De cele mai multe ori, reprezentanții acestor organisme lucrează cu termene formale de soluționare (69.2%), care pot dura de la 10 la 90 de zile, în funcție de natura conflictului. În privința regulilor de procedură în baza cărora își desfășoară activitatea aceste organisme, 65.4% dintre participanți confirmă faptul că procedurile sunt reglementate de CCM și legislația în vigoare, natura juridică a procedurii fiind obligatorie în 61.5% din cazuri. Totuși, doar managementul și parțial sindicatele par a fi interesate de asigurarea formalității, nu neapărat a eficienței, informării și consultării. Astfel, 34.1% au afirmat că sindicatul este invitat doar la o parte din ședințele conducerii și nu la toate întâlnirile formale. 74.1% dintre participanți se referă și la lipsa de transparență (prin necomunicare) a consiliilor de administrație privind hotărârile din cadrul ședințelor la care nu sunt invitați reprezentanți ai sindicatelor. Măsurile luate de aceștia pentru respectarea dreptului de a fi invitați sau informați s-au concretizat în adrese, petiții, sesizări, reclamații către inspectoratele de muncă, dar adesea acestea au rămas fără ecou. În reprezentările celor investigați, informarea și consultarea nu sunt încă practici curente în organizații, ci doar sau mai ales cerințe juridice ale unor legi care formal ar fi de respectat.

**Conținuturi.** Pentru a se menține doar în cadrele formale, informarea și consultarea sunt strict centrate pe subiectele prevăzute de Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului



general de informare și consultare a angajați/lucrători lor, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1006 din 18.12.2006 („**Legea nr. 467/2006**”). Centrarea este însă selectivă. Conform aprecierii celor investigați, dintre subiectele stipulate legal trei sunt preponderente: *deciziile care pot conduce la modificări în organizarea muncii* (1 din 2), urmate de *condițiile de muncă* (1 din 3) și de *situația economică* (1 din 6). O asimetrie intervine, totuși, și în această ierarhizare a subiectelor informării. Managementul organizațional este cel mai dispus să se consulte cu angajații/lucrătorii în privința condițiilor de muncă și cel mai puțin dispus în raport cu situația financiară. Pentru angajați/lucrători, de maxim interes sunt doar *condițiile de muncă*. Aria de cuprindere a acestora este extinsă. Sunt avute în vedere chestiuni care privesc mai ales:

- (a) *asigurarea condițiilor generale și a resurselor necesare pentru sănătatea angajaților/lucrătorilor* (e.g. asigurarea materialelor de igienă și curățenie, echipamente de protecție, încărcarea mai mică a postului);
- (b) *analiza nevoilor cotidiene* (e.g. măsuri personalizate, în funcție de sectorul de activitate, nu doar măsuri globale, consultarea cu toți angajații/lucrătorii, nu doar cu reprezentanții lor);
- (c) *alocarea de bugete mai mari pentru acoperirea nevoilor privind ameliorarea condițiilor de muncă*;
- (d) *eficientizarea implementării măsurilor* (e.g. din perspectiva reducerii timpului de implementare, din perspectiva reducerii birocrăției, reducerea cantității de dosare, comisii, documente de întocmit).

Unele conținuturi ale informării și consultării sunt puse sub paravanul confidențialității. Dintre acestea, cele mai confidențiale informații sunt cele referitoare la cuantumurile diferențiate ale salarizării personale. Acestea sunt urmate în ordine ierarhică de informațiile privind: clienții sau partenerii de afaceri (34.9%), situația economico-financiară a angajatorului (30.9%), politica de personal în perioada următoare (27.6%), precum și altele (bilanțurile cu impact semnificativ asupra mediului, date cu caracter personal etc. - 18.4%). În aria informațiilor confidențiale intervine legislația din Codul Muncii. Ca atare, modalitatea de identificare a informațiilor care au caracter confidențial încheiate între angajator și reprezentanții salariaților se regăsesc în actele normative în vigoare și sunt stipulate prin fișa postului sau în CIM, sunt clasificate la nivelul managementului și al compartimentului specializat.

***Sănătatea și securitatea în muncă.*** Majoritatea celor investigați recunosc existența în organizații a unui comitet specializat pe probleme privind sănătatea și securitatea muncii. Totuși, 1 din 10 respondenți consideră ca deciziile acestui comitet nu sunt respectate, iar alții, similari ca pondere, nu se pronunță în niciun fel asupra efectivității activității comitetului. În acest sector se distinge o problemă tacită, dar de amploare, a unei informări precare privind protecția sănătății și asigurarea securității muncii. Problema este

evidențiată de numărul mare de sugestii de ameliorare formulate de cei investigați. Iată enumerarea propusă pentru ameliorarea activității comitetului de sănătate și securitate în muncă: *aspecte bugetare* (e.g. alocarea unor bugete mai mari, introducerea unor recompense financiare); *implicarea mai activă a managementului companiei în activitatea comitetului*; *implicarea faptică, nu doar scriptică, a comitetului responsabil de sănătatea și securitatea muncii* în interiorul organizației prin acțiuni concrete (e.g. aplicarea reală a legislației cu privire la condițiile de muncă, controlul periodic al sănătății angajați/lucrători lor, determinarea și analiza factorilor de risc la nivelul tuturor compartimentelor).

**Percepția privind eficiența practică a consultărilor.** Participanții la investigația realizată declară că, în urma consultărilor, cel puțin în cele cu privire la modificarea sau ameliorarea condițiilor de muncă, de-a lungul timpului, managementul a luat măsuri care au integrat punctele de vedere ale angajați/lucrători lor. Un procent de 90.2% confirmă astfel eficiența practică a consultărilor privind condițiile de muncă.

### Conținutul Ghidului

Ghidul promovează o serie de soluții care au la bază și valorificarea rezultatelor sondajului din Anexa 1.

Ghidul detaliază și extinde domeniul de aplicare, precum și conținutul dreptului la informare și consultare, în scopul garantării predictibilității carierei lucrătorilor, care sunt îndreptățiți, pe baza informațiilor referitoare la structura și evoluția întreprinderilor, să acomodeze propriile aspirații profesionale cu situația întreprinderii.

Totodată, în cadrul subsecțiunii referitoare la dreptul la informare, sunt prezentate o serie de principii și reguli în legătură cu situațiile în care angajatorul refuză să furnizeze reprezentanților salariaților anumite categorii de informații sau le solicită să păstreze confidențialitatea asupra conținutului lor.

De asemenea, sunt ilustrate și dezvoltate reguli procedurale privind informarea și consultarea, precum cele referitoare la nivelul la care trebuie să aibă loc informarea și consultarea, metode și proceduri de informare și consultare, care pot fi formale sau informale, directe sau indirecte, periodicitatea cu care are loc informarea și consultarea, proceduri interne de soluționare a conflictelor în legătură cu respectarea procedurii de informare și consultare, precum și protecția reprezentanților salariaților implicați în procedurile de informare și consultare.

Ultima parte a Ghidului, având ca punct de pornire prevederile art. 22 din Carta socială europeană, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999<sup>1</sup>, oferă o serie de repere utile în scopul amenajării dreptului angajaților/lucrătorilor de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din întreprindere.

## *Capitolul I: Câmp de aplicare. Terminologie. Definiții*

### **Art. 1.**

- (1) Dispozițiile prezentului Ghid utilizează termeni și dispoziții legale, precum și alți termeni promovați în practica națională prin contractele colective de muncă sau interpretări judiciare consolidate.
- (2) Ghidul conține recomandări referitoare la toate modalitățile de realizare a dreptului la informare și consultare și a dreptului de a decide cu privire la determinarea condițiilor de muncă, în acord cu angajamentele asumate de România ca stat membru al Uniunii Europene, precum și ca stat membru al Consiliului Europei, prin transpunerea Directivei 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a angajaților/lucrătorilor din Comunitatea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene seria L, nr. 80 din 23.03.2002 și prin ratificarea Cartei sociale europene (art. 21), prin Legea nr. 74/1999.
- (3) Ghidul promovează soluții având caracter principial, ce pot fi adaptate de fiecare angajator și de angajați/lucrători la specificul întreprinderii, al structurii forței de muncă și al mărimii întreprinderii.
- (4) Ghidul ilustrează prin dispozițiile sale soluții promovate de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene, precum și soluțiile și observațiile interpretative adoptate de către Comitetul European pentru Drepturi Sociale.

### **Art. 2.**

- (1) Ghidul se aplică în toate întreprinderile publice și private cu cel puțin 20 de angajați/lucrători.
- (2) Numărul de angajați/lucrători în funcție de care se stabilește obligația angajatorului de informare și consultare, precum și de asociere la decizia de stabilire a condițiilor de muncă se stabilește la data încheierii contractului colectiv de muncă exclusiv cu acest obiect, pe toată durata sa de aplicare.
- (3) La numărul angajați/lucrători luați în calcul potrivit alin. (2) se vor avea în vedere toate persoanele care prestează munca în baza unor contracte individuale de muncă,

---

<sup>1</sup> Legea nr. 74/1999, pentru ratificarea Cartei sociale europene revizuite, în M. Of., Partea I, nr. 193 din 4.05.1999.

indiferent de statutul lor, activ sau suspendat, sau de tipul acestora (contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată/determinată, cu normă întregă/timp parțial, munca la domiciliu/telemuncă), precum și angajații/lucrătorii temporari, puși la dispoziție de agentul de muncă temporară, în condițiile prevăzute de Art. 21(6) din prezentul Ghid. Angajații/lucrătorii detașați vor fi luați în calcul atât la angajatorul care a dispus detașarea, cât și la acela unde se prestează munca pe durata detașării.

### Art. 3.

- (1) Ghidul utilizează termenii prevăzuți de Legea nr. 467/2006, prin care a fost transpusă Directiva 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a salariaților din Comunitatea Europeană.
- (2) Ghidul utilizează și termenii promovați de art. 21 și art. 22 din Carta socială europeană.
- (3) Termenii utilizați de Ghid în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 467/2006 sunt următorii și au acest înțeles:
  - a) întreprindere: entitate publică sau privată care desfășoară o activitate economică cu sau fără scop lucrativ;
  - b) angajator: persoana fizică sau juridică parte la contracte de muncă ori raporturi de muncă cu angajați/lucrători în conformitate cu legislația română în vigoare;
  - c) angajat: persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă sau raport de muncă, care prestează munca pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de legea română, precum și de contractele și acordurile de muncă;
  - d) reprezentanții angajaților: reprezentanții organizațiilor sindicale sau, în cazul în care nu există sindicat, persoanele alese și mandatate să reprezinte angajații/lucrătorii, potrivit legii;
  - e) informare: transmiterea de date de către angajator către reprezentanții angajaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;
  - f) consultare: schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între angajator și reprezentanții angajaților/lucrătorilor.
- (4) Termenii utilizați de Ghid în conformitate cu prevederile art. 21 din Carta socială europeană sunt următorii:
  - a) legislația și practica națională: vizează, după caz, pe lângă legi și regulamente, contracte colective de muncă, alte acorduri între angajatori și reprezentanții angajaților/lucrătorilor, uzurile (obiceiurile) și deciziile judiciare pertinente (soluții pronunțate în recursurile în interesul legii sau pentru dezlegarea unor probleme de drept de către Înalta Curte de Casație și Justiție);

- b) întreprindere: vizează un ansamblu de elemente materiale și imateriale, cu sau fără personalitate juridică, destinat producției de bunuri sau prestării de servicii într-un scop economic și dispunând de putere de decizie în poziționarea sa pe piață;
- c) instituțiile aparținând comunităților religioase se integrează noțiunii de întreprindere în înțelesul stabilit de Carta socială europeană, iar dispozițiile Ghidului le sunt pe deplin aplicabile.
- Legislația națională, în privința stabilimentelor ce desfășoară activități inspirate de anumite idealuri și concepte morale, protejată de reglementarea aplicabilă lor, poate să le excludă de la incidența acestui articol, protejând astfel orientarea întreprinderii.
- (5) În conținutul prezentului Ghid vor fi utilizați termenii de angajat, precum și cel de lucrător, pentru a ilustra atât terminologia dreptului intern românesc, cât și a dreptului european.

#### **Art. 4.**

- (1) Dreptul la informare și consultare este un drept subiectiv ce are ca titular pe fiecare angajat/lucrător.
- (2) Exercițarea dreptului se realizează în forme colective, prin reprezentanții angajaților/lucrătorilor, în modalitățile prevăzute de lege, de contractele colective de muncă sau de acorduri încheiate între reprezentanții angajaților/lucrătorilor și angajatori, având drept obiect informarea și consultarea angajaților/lucrătorilor.

#### **Art. 5.**

- (1) Obiectul informării și consultării privește, de regulă, toate elementele prevăzute de art. 5 alin. (1) din Legea nr. 467/2006.
- (2) Partenerii sociali pot conveni ca în conținutul informării să fie incluse și alte aspecte care vizează mediul de muncă și profesional al angajaților/lucrătorilor.

#### **Art. 6.**

- (1) Dreptul la informare și consultare privește toate categoriile de decizii pe care angajatorul urmează a le lua și care pot avea un efect asupra dimensionării timpului și programului de lucru, a efectivelor de personal, a modului de organizare a producției, al impactului introducerii de noi tehnologii, a schimbării profilului de activitate al întreprinderii, al distribuirii în teritoriu al activității, precum și în alte privințe stabilite ca atare de partenerii sociali pe bază de acord mutual.
- (2) Dreptul la informare și consultare reglementat de lege, precum și potrivit dispozițiilor prezentului Ghid, nu înlocuiește, total sau parțial, dreptul la informare și consultare al angajaților/lucrătorilor cu ocazia negocierilor colective, al concedierilor colective sau al transferului de întreprindere, unități sau părți ale acestora.



- (3) Dreptul la informare și consultare se poate realiza atât în forma mai sumară a informării, cât și în cea mai complexă a consultării.
- (4) Angajatorul și reprezentanții angajaților/lucrătorilor pot conveni categoriile de situații sau decizii în care dreptul la informare și consultare se poate considera exercitat doar în forma informării și când este necesară informarea și consultarea angajaților/lucrătorilor.
- (5) În cazul în care acordul prevăzut la alin. (4) nu conține clauze cu privire la situațiile în care nu este necesară parcurgerea procedurii consultării, angajații/lucrătorii, titularii ai dreptului la informare și consultare, decid dacă și când doresc să fie consultați în legătură cu elementele asupra cărora au fost informați.

#### **Art. 7.**

- (1) Dreptul la informare și consultare are caracter continuu, chiar dacă se realizează în concret la anumite intervale de timp (cu o anumită periodicitate).
- (2) Dreptul la informare și consultare își are izvorul juridic în lege, iar modalitățile concrete de realizare a sa sunt la alegerea liberă a partenerilor sociali.
- (3) Dreptul la informare și consultare vizează domenii mai numeroase decât cele avute în vedere la negocierea colectivă.

#### **Art. 8.**

- (1) Modalitățile concrete de realizare a dreptului la informare și consultare se stabilesc, de regulă, prin contractul colectiv de muncă.
- (2) În cazul în care nu se încheie un contract colectiv de muncă, stabilirea modalităților concrete de îndeplinire a dreptului la informare și consultare are loc pe baza unui acord cu acest obiect încheiat între angajator și reprezentanții angajaților/lucrătorilor.
- (3) Dacă partenerii sociali nu încheie un contract colectiv de muncă și nici un acord special privind modalitățile concrete de realizare a dreptului la informare și consultare, obligația de a le stabili revine angajatorului, de regulă, prin regulamentul intern.

#### **Art. 9.**

În conformitate cu dispozițiile art. 22 din Carta socială europeană, expresiile și termenii utilizați în prezentul Ghid vor avea următorul înțeles, precum și următorul câmp de aplicare, după cum urmează:

- a) Prevederile art. 22 nu afectează nici prerogativele și nici obligația statelor în materia adoptării regulamentelor privind igiena și securitatea la locul de muncă și nici competențele și responsabilitățile organelor însărcinate să controleze respectarea aplicării lor;

- b) Termenii „servicii și facilități sociale și socio-culturale” vizează serviciile și facilitățile de natură socială și/sau socio-culturale pe care le oferă anumite întreprinderi angajaților/lucrătorilor, cum ar fi: asistență socială, terenuri de sport, săli de alăptare pentru mamele cu copii sugari, biblioteci, tabere de vacanță.

## Art. 10.

- (1) Dreptul angajaților/lucrătorilor de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă este un drept subiectiv, având ca titular pe fiecare angajat/lucrător.
- (2) Exercițarea dreptului prevăzut la alin. (1) se realizează în formă colectivă, ce implică voința comună a angajaților/lucrătorilor, de regulă, prin entitățile prevăzute la art. 4 alin. (2) din prezentul Ghid.
- (3) Obiectul dreptului angajaților/lucrătorilor de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă îl reprezintă:
- Determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă, de organizare a lucrului și a mediului de muncă;
  - Protecția sănătății și securității în cadrul întreprinderii;
  - Organizarea de servicii și facilități sociale și social culturale ale întreprinderii;
  - Controlul asupra modului în care sunt respectate aceste dispoziții.

## Capitolul II: Principiile Ghidului

### Art. 11. Principiul legalității

- (1) Dispozițiile prezentului Ghid au caracter de recomandare. Ele pot deveni obligatorii pe baza acordului de voință a partenerilor sociali și pe durata de aplicare convenită de aceștia.
- (2) Dispozițiile Ghidului au drept scop ameliorarea condițiilor de realizare a dreptului la informare și consultare și a dreptului angajaților/lucrătorilor de a participa la determinarea condițiilor de muncă, fără a le modifica, total sau parțial, conținutul obligațional.
- (3) Angajatorul și reprezentanții angajaților/lucrătorilor pot conveni proceduri de realizare a drepturilor prevăzute la alin. (2) mai adecvate în vederea atingerii scopului pentru care au fost recunoscute.
- (4) Prezentul Ghid poate fi aplicat și în întreprinderile cu mai puțin de 20 de angajați/lucrători, în condițiile descrise în cuprinsul său.
- (5) Angajatorul și reprezentanții angajaților/lucrătorilor pot stabili în concret categoriile de informații ce fac obiectul informării și consultării, precum și domeniile de codecizie

în privința condițiilor de muncă și pot decide, de asemenea, să le extindă prin acordul lor.

- (6) Partenerii sociali pot conveni în concret asupra categoriilor de informații confidențiale, inclusiv prin enumerarea lor limitativă sau exemplificativă, după caz.
- (7) Toate elementele suplimentare privind modalitățile de exercitare a drepturilor prevăzute la alin. (2) nu afectează conținutul lor și nu generează drepturi și obligații noi. Ele facilitează o implementare eficientă și efectivă a acestor drepturi.

## **Art. 12. Principiul subsidiarității**

- (1) Dispozițiile Ghidului exprimă voința partenerilor sociali cu privire la adaptarea regulilor legale, generale, la specificul întreprinderii.
- (2) Dispozițiile Ghidului promovează și operaționalizează principiul autonomiei de voință al partenerilor sociali.
- (3) Dispozițiile Ghidului pun la dispoziția partenerilor sociali formule alternative și flexibile de implementare a prevederilor legale cu privire la aceste drepturi.
- (4) Partenerii sociali pot, prin acordul lor, să utilizeze, fără limitări sau condiționări, recomandările propuse prin dispozițiile prezentului Ghid.
- (5) Dispozițiile Ghidului pot fi încorporate în cuprinsul contractelor colective de muncă, acordurilor speciale, regulamentelor interne.

## **Art. 13. Principiul proporționalității**

- (1) Dispozițiile prezentului Ghid cuprind soluții prin care se urmărește asigurarea unui echilibru rezonabil în exercitarea drepturilor și executarea obligațiilor de către partenerii sociali.
- (2) Recunoașterea și exercitarea drepturilor la care fac trimitere dispozițiile Ghidului au la bază regulile necesității, pertinentei și proporționalității.
- (3) Dreptul la informare și consultare și dreptul la determinarea condițiilor de muncă nu trebuie, prin exercitarea lor conform legii, să afecteze conținutul esențial al dreptului de proprietate al angajatorului, regulile competiției loiale pe piață sau dreptul la imagine al întreprinderii.
- (4) În scopul garantării și ameliorării caracterului efectiv al acestor drepturi, Ghidul recomandă crearea de mecanisme și structuri interne de soluționare amiabilă a posibilelor diferende generate de neîndeplinirea obligațiilor ce decurg din exercițiul lor.
- (5) Prin reglementarea unei proceduri interne de conciliere, dispozițiile Ghidului nu urmăresc înlocuirea sau condiționarea accesului la justiție.
- (6) Dispozițiile Ghidului, cu observarea principiului rezonabilității, recomandă extinderea domeniilor, precum și o mai concretă și detaliată descriere a acestora, în vederea clarificării obligațiilor angajatorului cât privește existența și întinderea lor.

## **Art. 14. Principiul transparenței**

- (1) Dispozițiile Ghidului propun o procedură de implementare ameliorată a drepturilor ce fac obiectul lor, întemeiată pe reguli clare, distincte și obligatorii, garantate în mod efectiv și necondiționat și a căror cunoaștere este accesibilă reprezentanților partenerilor sociali.
- (2) Prevederile de punere în executare a drepturilor la informare, consultare și la determinarea condițiilor de muncă, în baza recomandărilor Ghidului, impun:
  - a) Schimb de informații la vedere între partenerii sociali;
  - b) Accesibilitate necondiționată a tuturor persoanelor interesate;
  - c) Negocierea oricărei dispoziții cuprinse în Ghid;
  - d) Alegerea prin acordul părților (a partenerilor sociali) a actelor juridice prin care vor fi încorporate recomandările;
  - e) Asigurarea publicității procedurilor de informare, consultare, decizie, prin orice mijloc adecvat, ca atare calificat de partenerii sociali;
  - f) Punerea la dispoziția terților care probează un interes legitim a tuturor documentelor privind condițiile de exercitare a drepturilor, precum și a oricărei informații justificate de interesul public, după caz.

## **Art. 15. Principiul nediscriminării**

- (1) Principiul nediscriminării impune combaterea și eliminarea oricăror proceduri, atitudini sau procedee de excludere a unor categorii profesionale sau persoane de la exercițiul efectiv al drepturilor reglementate în prezentul Ghid.
- (2) Partenerii sociali garantează prin modul de organizare a exercițiului drepturilor reglementate de Ghid un tratament egal pentru toți angajații/lucrătorii, inclusiv prin indicarea sancțiunilor legale aplicabile în cazul identificării unor măsuri sau atitudini discriminatorii.

## **Art. 16. Principiul neutralității**

- (1) Dispozițiile Ghidului nu creează avantaje și nici nu generează dezavantaje cât privește exercițiul drepturilor la care se referă.
- (2) Prin dispozițiile sale, Ghidul nu promovează, restricționează sau condiționează aplicarea recomandărilor în raport cu natura publică ori privată a întreprinderii sau în funcție de modul său de organizare.
- (3) Instituțiile publice, precum și întreprinderile private, fac obiectul recomandărilor promovate de prezentul Ghid.
- (4) Dispozițiile Ghidului recomandă extinderea drepturilor la care se referă și la întreprinderile cu mai puțin de 20 de angajați/lucrători, pe baza acordului partenerilor sociali sau, după caz, a acordului între angajați/lucrători și angajator.

## **Art. 17. Principiul ameliorării drepturilor angajaților/lucrătorilor**

- (1) Dispozițiile Ghidului servesc scopului ameliorării continue a drepturilor angajaților/lucrătorilor la informare, consultare și determinarea condițiilor de muncă, atât în privința conținutului, cât și a condițiilor de exercitare a acestora.
- (2) Recomandările promovate de Ghid au în vedere faptul că reglementarea legală constituie nivelul minim de recunoaștere și realizare a drepturilor prevăzute la alin. (1).
- (3) Dispozițiile Ghidului, chiar dacă nu au caracter obligatoriu decât prin însușirea lor prin acordul partenerilor sociali, au ca scop unic și expres îmbunătățirea statutului juridic al angajaților/lucrătorilor.
- (4) Recomandările promovate de Ghid reprezintă formule ameliorate de recunoaștere și realizare a acestor drepturi, constituind exemple de bună practică relevante în procesul legislativ.

## **Art. 18. Principiul cooperării loiale a partenerilor sociali**

- (1) Dispozițiile Ghidului recomandă stabilirea prin modalități concrete de exprimare a voinței partenerilor sociali a tuturor elementelor privind exercitarea drepturilor angajaților/lucrătorilor la informare, consultare și determinarea condițiilor de muncă.
- (2) Orice tip de act juridic ca izvor de drept și ca sursă obligațională poate reglementa conținutul și condițiile de exercitare a drepturilor ce fac obiectul Ghidului, sub condiția realizării acordului între partenerii sociali.
- (3) Informarea, consultarea și participarea la decizie trebuie să aibă loc în cât mai multe domenii pe care le stabilesc partenerii sociali, evitându-se pe cât posibil orice fel de limitări, restricții sau condiționări.
- (4) Refuzul îndeplinirii unor obligații corelative acestor drepturi de către angajator nu poate avea loc decât motivat, putând fi supus unor căi de atac interne și judiciare.

## **Capitolul III: Trăsăturile Ghidului**

### **Art. 19.**

- (1) Ghidul constituie un document cu caracter de recomandare, de promovare a unor standarde, criterii și cerințe, având drept obiective:
  - a) Adaptarea dispozițiilor legale la specificul întreprinderii;
  - b) Acomodarea dispozițiilor legale cu specificul regimului juridic de funcționare a întreprinderii și cu modul de organizare a reprezentării angajaților/lucrătorilor;

- c) Facilitarea implementării prevederilor legale prin concretizarea modului de realizare a drepturilor și obligațiilor părților raportului de muncă;
- d) Îmbunătățirea condițiilor de exercitare a drepturilor și obligațiilor, prin:
- Extinderea domeniilor informării și consultării;
  - Diversificarea conținutului informațiilor cu privire la obiectul acestora;
  - Precizarea și clarificarea domeniului informațiilor confidențiale, precum și a regimului lor juridic;
  - Stabilirea criteriilor pe baza cărora se decide caracterul confidențial al informațiilor;
  - Specificarea, prin enumerarea exemplificativă, a tipului de informații confidențiale și a felului obligațiilor ce revin angajatorului în legătură cu aceste informații;
  - Instituirea unor proceduri interne privind posibilitatea contestării refuzului angajatorului de a furniza informații pe motiv că au caracter confidențial.
- (2) Dispozițiile Ghidului au caracter de recomandare și nu sunt obligatorii. Ele devin obligatorii, în totalitate sau în parte, prin însușirea lor de către partenerii sociali în conținutul actelor juridice pe care le încheie.
- (3) Ghidul poate constitui un referențial în evaluarea nivelului atins privind modul de realizare a drepturilor la care acestea se referă și un model de reglementare pentru partenerii sociali.
- (4) Bunele practici promovate prin dispozițiile Ghidului sunt un etalon de reglementare pentru legislația în materie.

## **Art. 20.**

- (1) Dispozițiile Ghidului au caracter absolut, de egală și completă aplicare, subordonându-se necondiționat și cu întâietate principiilor dezvoltate în legislația în domeniu.
- (2) Prevederile Ghidului au caracter absolut în sensul că regulile pe care le promovează nu exceptează, condiționează sau limitează domeniile sale de aplicare, nici sub aspectul domeniului de aplicare după materie – categorii de întreprinderi, nici al domeniului de aplicare personal – categorii de angajați/lucrători .
- (3) Prevederile Ghidului ilustrează regula tratamentului egal al celor vizați de acesta, garantând abordarea drepturilor reglementate în cuprinsul său fără diferențieri, condiționări ori limitări.
- (4) Regimul juridic al dreptului la informare și consultare, respectiv al dreptului de a participa la determinarea condițiilor de muncă, promovat prin dispozițiile Ghidului, se subordonează principiilor reglementate în lege și în alte izvoare de drept aplicabile materiei.
- (5) Dispozițiile Ghidului nu contravin legii, având drept scop concretizarea modului de aplicare a prevederilor legale.

- (6) Dispozițiile Ghidului dezvoltă modalitățile de realizare a dreptului la informare, consultare și determinarea condițiilor de muncă, fără a aduce atingere conținutului esențial al acestor drepturi în privința titularilor săi, cât și al ansamblului obligațional pe care îl presupun.

## *Capitolul IV: Informarea și consultarea*

### *Secțiunea I: Dreptul la informare*

#### **Art. 21.**

- (1) Prevederile Ghidului se aplică cu prioritate, dar nu exclusiv, întreprinderilor cu cel puțin 20 de angajați/lucrători.
- (2) Dispozițiile Ghidului sunt incidente în condițiile legii tuturor întreprinderilor, indiferent de statutul lor, public sau privat.
- (3) De regulă, Ghidul nu este aplicabil pentru funcțiile publice. Partenerii sociali pot conveni să adopte în totalitate sau în parte regulile promovate de Ghid, atât pentru personalul contractual din instituțiile publice, cât și pentru funcționarii publici.
- (4) La stabilirea numărului de angajați/lucrători pentru care informarea și consultarea sunt obligatorii se vor lua în calcul toți cei care au un contract de muncă în curs de executare încheiat cu întreprinderea, inclusiv cei care au contractele de muncă suspendate, indiferent de durata acestora, a vechimii în muncă a angajaților/lucrătorilor sau a locului unde angajații/lucrătorii prestează munca (munca la domiciliu, telemuncă, clauza de mobilitate), precum și zilierii.
- (5) Angajații/lucrătorii detașați vor fi luați în calcul la stabilirea numărului de angajați/lucrători pentru care informarea și consultarea sunt obligatorii atât la întreprinderea angajatoare, cât și la întreprinderea unde prestează munca în calitate de angajați/lucrători detașați, pe durata detașării.
- (6) În principiu, angajații/lucrătorii temporari aflați în misiune la utilizator nu vor fi luați în calcul la stabilirea pragului numeric în funcție de care se stabilește obligația de informare și consultare în sarcina angajatorului.

Prin excepție, agentul de muncă temporară și utilizatorul pot conveni, prin contractul de punere la dispoziție, luarea în calcul a angajaților/lucrătorilor temporari la stabilirea numărului de angajați/lucrători ai utilizatorului în funcție de care se stabilesc obligațiile acestuia în domeniul informării și consultării, potrivit dispozițiilor prezentului Ghid.

#### **Art. 22.**

- (1) Titularii dreptului la informare sunt angajații/lucrătorii. De regulă, dreptul la informare este exercitat de către angajați/lucrători prin reprezentanții acestora, sindicate sau reprezentați ai angajaților/lucrătorilor.
- (2) În măsura în care prin lege vor fi autorizați ca reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor și alte entități, acestea vor putea reprezenta în egală măsură și cu aceeași legitimitate pe angajați/lucrători în exercitarea dreptului la informare.
- (3) Dreptul la informare poate fi recunoscut și angajaților cu funcții de conducere, cu excepția celor care reprezintă administrația întreprinderii.

### Art. 23.

- (1) Informarea va cuprinde elemente cel puțin cu privire la:
  - a) Evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a întreprinderii, furnizând informații cu privire la aspecte precum:
    - Rezultatele financiare obținute;
    - Riscurile la care este sau ar putea fi expusă întreprinderea;
    - Măsurarea performanțelor întreprinderii;
    - Direcțiile strategice viitoare, pe termen mediu și lung, cum ar fi domeniile în care întreprinderea își va concentra activitatea, modul de alocare a resurselor, măsuri ce se intenționează a fi luate în vederea implementării direcțiilor strategice propuse.
  - b) Situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă, furnizând informații cu privire la aspecte precum:
    - Numărul total și categoriile de angajați/lucrători , inclusiv angajații/lucrătorii temporari;
    - Situația angajărilor, respectiv a încetării contractelor sau a raporturilor de muncă;
    - Politica de recrutare;
    - Organizarea unor programe de internship sau ucenicie;
    - Restructurări ale întreprinderilor, inclusiv re tehnologizări, care ar putea avea un impact asupra ocupării forței de muncă.
  - c) Deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, precum cele referitoare la:
    - Organizarea timpului de lucru, inclusiv motive care pot conduce la modificarea sau reducerea activității angajatorului, în condițiile legii;
    - Implementarea unor noi forme de organizare a muncii.
- (2) Dacă prin acord între reprezentanții angajaților/lucrătorilor și angajator s-a convenit astfel, angajatorul are obligația să informeze și să consulte reprezentanții



angajaților/lucrătorilor cu privire la orice alte aspecte cu relevanță în ce privește relațiile de muncă, precum:

- Sănătatea și securitatea în muncă;
- Stabilirea modalităților de angajare prin verificarea aptitudinilor personale și profesionale, pe categorii de funcții, ocupații, meserii, activități;
- Regimul juridic aplicabil salariaților aflați în perioadă de probă;
- Procedurile de gestiune automatizată a personalului;
- Politica de remunerare;
- Modalitățile de participare a angajaților/lucrătorilor la împărțirea profitului, acordarea altor drepturi patrimoniale de folosință cu titlu de avantaje ale funcției (locuință, automobil de funcție sau de serviciu);
- Direcțiile de orientare și formare profesională, în funcție de perspectivele economice, evoluțiile de pe piața muncii, rata angajării și a șomajului, mărimea investițiilor și politicile de tehnologizare;
- Conținutul, condițiile de îndeplinire a obiectivelor de performanță și criteriile de evaluare a realizării acestora, pe categorii de funcții, ocupații, meserii, activități;
- Sisteme de monitorizare a angajaților/lucrătorilor prin mijloace de comunicații electronice și/sau prin mijloace de supraveghere video la locul de muncă, prelucrarea datelor cu caracter personal ale acestora, precum și durata de stocare a datelor cu caracter personal;
- Mijloace și modalități tehnice de control asupra activității angajaților/lucrătorilor;
- Implementarea unor forme de organizare a muncii flexibile;
- Orice alte aspecte de natură a avea un impact semnificativ asupra situației ocupării forței de muncă sau asupra modului de organizare a muncii.

#### **Art. 24. Informații cu regim juridic special**

- (1) Dreptul la informare are ca obiect, de regulă, orice informație referitoare la întreprindere, iar angajatorul este obligat să o furnizeze reprezentanților angajaților/lucrătorilor, fără limitări sau condiționări.
- (2) Reprezentanților angajaților/lucrătorilor, precum și, dacă este cazul, experților care îi asistă la desfășurarea procedurii de informare și consultare le incumbă o obligație de rezervă (discreție), în formula obligației de confidențialitate, pentru anumite informații furnizate de angajator. Această îndatorire privește informații a căror divulgare ar putea genera daune întreprinderii.
- (3) Efectul prejudiciabil al divulgării unor asemenea informații nu se prezumă, iar dovada prejudiciului este în sarcina angajatorului.
- (4) Decizia de a atribui caracter confidențial anumitor categorii de informații ce fac obiectul obligației de informare a angajatorului aparține angajatorului.

- (5) Angajatorul este îndreptățit să califice domeniul și conținutul unor informații pe care le consideră a fi confidențiale.
- (6) De regulă, descrierea în concret a tipului de informații având caracter confidențial va fi adusă la cunoștința reprezentanților angajaților/lucrătorilor anterior îndeplinirii obligației de informare.
- (7) Partenerii sociali pot conveni prin intermediul contractului colectiv de muncă sau al unor acorduri colective speciale, precum și prin dispozițiile regulamentului intern, să concretizeze acele informații pentru care caracterul confidențial este recunoscut și reciproc acceptabil.
- (8) Obligația de rezervă (discreție) se impune direct și automat angajaților în cazul secretului de serviciu (de exemplu, secretul de fabricație).
- (9) Obligația de rezervă și modul de îndeplinire a acesteia de către reprezentanții angajaților/lucrătorilor se evaluează de la caz la caz, pe bază de dovezi.
- (10) În cazul încălcării probate a obligației de a păstra secretul profesional, prin divulgarea informațiilor cu privire la acesta, autorul/autorii divulgării sunt prezumați a fi în culpă.

## Art. 25.

- (1) Angajatorul poate solicita în scris reprezentanților angajaților/lucrătorilor, precum și experților care îi asistă, dacă este cazul, să păstreze confidențialitatea asupra anumitor categorii de informații dacă sunt îndeplinite următoarele condiții, care trebuie dovedite de către angajator:
  - a) Divulgarea informațiilor celorlalți angajați/lucrători sau unor terți ar fi de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau să îi prejudicieze semnificativ interesele, aspect ce trebuie dovedit de către angajator;
  - b) Impunerea obligației de confidențialitate în sarcina reprezentanților angajaților/lucrătorilor, precum și a experților care îi asistă, dacă este cazul, nu este de natură să afecteze substanțial drepturile sau interesele angajați/lucrători lor, în special în ce privește organizarea muncii sau încadrarea lor în muncă.
- (2) În situația prevăzută la alin. (1), între angajator și reprezentanții angajaților/lucrătorilor, respectiv experții care îi asistă în cadrul procedurii de informare și consultare, dacă este cazul, se va încheia un contract de confidențialitate, care va cuprinde clauze referitoare cel puțin la:
  - a) Conținutul obligației de confidențialitate;
  - b) Obiectivul legitim urmărit de angajator prin impunerea obligației de confidențialitate, precum și descrierea potențialelor consecințe pe care divulgarea informațiilor le-ar avea asupra întreprinderii;
  - c) Perioada în interiorul căreia reprezentanții angajaților/lucrătorilor, respectiv experții care îi asistă, după caz, trebuie să respecte obligația de confidențialitate, care nu va putea fi în niciun caz mai mare decât perioada în care divulgarea

informațiilor ar putea prejudicia funcționarea întreprinderii sau interesele angajatorului;

- d) Posibilitatea de a revizui conținutul obligației de confidențialitate în cazul în care menținerea interdicției de divulgare a informațiilor către angajați/lucrători ar afecta substanțial drepturile sau interesele legitime ale angajaților/lucrătorilor;
- e) Sancțiunile aplicabile în cazul încălcării obligației de confidențialitate de către reprezentanții angajaților/lucrătorilor, respectiv de către experții care îi asistă, dacă este cazul.

## Art. 26.

- (1) Angajatorul este îndreptățit, în limitele legii, să nu comunice informații care se încadrează în categoriile prevăzute la Art. 27(1) din prezentul Ghid.
- (2) Decizia angajatorului cu acest obiect trebuie redactată în scris, motivată și cuprinsă într-un document având drept unic scop încunoștințarea reprezentanților angajaților/lucrătorilor a voinței sale de a exclude de la informare anumite aspecte din activitatea întreprinderii.
- (3) Partenerii sociali pot conveni care sunt elementele de conținut, descrise generic, al informațiilor care sunt excluse de la comunicare de către angajator.
- (4) În acest scop, părțile pot solicita avizul Comisiei paritare, ce va identifica domeniile, conținutul și structura generică a unor informații ce vor putea fi excluse de la informare în mod permanent sau temporar.
- (5) Decizia nemotivată privind refuzul de comunicare a unor informații constituie o încălcare a obligației de informare de către angajator și poate fi atacată la instanțele de judecată competente.
- (6) Partenerii sociali pot și trebuie să reglementeze o cale de atac internă (recurs administrativ) în fața Comisiei paritare, constituită în conformitate cu prevederile Art. 43 sau Art. 44 din prezentul Ghid, după caz. Dreptul de a sesiza acest organism nu condiționează posibilitatea atacării direct în justiție a deciziei angajatorului.
- (7) Contestarea deciziei angajatorului de a exclude de la informare anumite informații se poate face și în cazul în care reprezentanții angajaților/lucrătorilor consideră că această decizie este neîntemeiată.
- (8) Sesizarea instanțelor de judecată poate avea loc și atunci când reprezentanții angajaților/lucrătorilor sunt nemulțumiți de atribuirea caracterului confidențial anumitor informații ori de îndeplinirea doar formală a acestei obligații de către angajator.

## Art. 27.

- (1) Angajatorul este îndreptățit să refuze divulgarea anumitor categorii de informații către reprezentanții angajaților/lucrătorilor în următoarele situații:

- a) Divulgarea informațiilor este interzisă prin lege;
  - b) Divulgarea informațiilor contravine interesului național, ordinii publice sau siguranței naționale;
  - c) Divulgarea informațiilor ar fi de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau să îi prejudicieze semnificativ interesele;
  - d) Informațiile au fost furnizate angajatorului cu titlu confidențial, în scopul ocrotirii unui drept sau al unui interes serios și legitim al celui care a pus la dispoziție astfel de informații angajatorului;
  - e) Informațiile se referă la o persoană care nu a consimțit la furnizarea acestora către terți;
  - f) Obținerea informațiilor de către angajator ar presupune costuri nerezonabile prin raportare la obiectivul urmărit de către reprezentanții angajați/lucrători lor prin solicitarea furnizării acestor informații.
- (2) Angajatorul are obligația de a exprima în formă scrisă refuzul de a divulga informațiile prevăzute la alin. (1), precum și de a dovedi încadrarea în unul din cazurile prevăzute la alin (1), cu ocazia refuzului de divulgare a anumitor categorii de informații.
- (3) Pentru situația prevăzută la alin. (2) lit. c) și f), angajatorul și reprezentanții angajaților/lucrătorilor pot conveni prin acte juridice bilaterale (contracte colective de muncă, acorduri colective de muncă cu caracter special etc.):
- a) să suprimă dreptul angajatorului de a refuza divulgarea anumitor categorii de informații și orice informație privind întreprinderea să poată fi adusă la cunoștința angajaților/lucrătorilor sau
  - b) să convină care sunt elementele de conținut, descrise generic, ale informațiilor ce sunt excluse de la comunicare de către angajator.

## ***Secțiunea 2: Dreptul la consultare***

### **Art. 28.**

- (1) Dreptul la consultare aparține fiecărui angajat/lucrător și poate fi exercitat, de regulă, prin entități anume stabilite de lege: sindicate, reprezentanții angajaților/lucrătorilor.
- (2) Dreptul la consultare este un drept subiectiv, având toate garanțiile necesare pentru efectivitate, respectiv recunoaștere și aplicare.
- (3) În caz de nerecunoaștere sau de neaplicare a dreptului la consultare pot fi sesizate Comisia paritară, constituită potrivit prevederilor Art. 43 sau Art. 44 sau instanțele judecătorești competente.

### **Art. 29.**

- (1) Dreptul la consultare se exercită obligatoriu în întreprinderile cu cel puțin 20 de angajați/lucrători .
- (2) Numărul angajaților/lucrătorilor în funcție de care dreptul la consultare este opozabil angajatorului se stabilește potrivit Art. 21(4) din prezentul Ghid.
- (3) Numărul angajaților/lucrătorilor stabilit în condițiile Art. 21(4) din prezentul Ghid va fi avut în vedere la data începerii procedurii de informare, după cum urmează:
  - a) La data încheierii contractului colectiv de muncă/acordului colectiv de muncă și pe toată durata sa de aplicare, indiferent de fluctuațiile de personal intervenite pe durata executării acestuia;
  - b) La data încheierii unui acord colectiv având ca obiect consultarea angajaților/lucrătorilor, pe toată durata sa de aplicare, indiferent de fluctuațiile de personal intervenite pe durata executării acestuia;
  - c) La data încunoștințării angajaților/lucrătorilor cu privire la adoptarea regulamentului intern conținând prevederi referitoare la condițiile și obiectul consultării.

#### **Art. 30.**

Condițiile de exercitare al dreptului la consultare se stabilesc conform aceluiași reguli referitoare la dreptul la informare.

#### **Art. 31.**

- (1) Consultarea, ca drept subiectiv al angajaților/lucrătorilor, precum și ca procedură de obținere a punctului de vedere al angajaților/lucrătorilor, are un caracter obligatoriu și prealabil, reprezentând o formă instituționalizată, prin reguli ferme formulate și validate prin acordul partenerilor sociali, de schimburi de informații în vederea stabilirii unui dialog.
- (2) Toate deciziile angajatorului în domeniile ce fac obiectul consultării sunt și trebuie să fie precedate de consultarea angajaților/lucrătorilor constituiți în formele legale de reprezentare a drepturilor și intereselor legitime: sindicate, reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor.
- (3) Dreptul la consultare este utilizat în prezentul Ghid în înțelesul de prerogativă a angajaților/lucrătorilor de a fi consultați într-un cadru organizat în vederea dezvoltării unui dialog instituționalizat, finalizat printr-un aviz al angajaților/lucrătorilor.
- (4) Avizul emis de către reprezentanții angajaților/lucrătorilor este consultativ, concluziile pe care le conține și promovează fiind facultative pentru angajator.
- (5) Neluarea avizului în cadrul procedurii de consultare antrenează răspunderea patrimonială și contravențională a angajatorului.

(6) Dacă o decizie a angajatorului a fost adoptată fără consultarea reprezentanților angajaților/lucrătorilor, dar aceasta nu a fost pusă în aplicare sau nu a produs efecte juridice, reprezentanții angajaților/lucrătorilor pot să o conteste în fața instanțelor judecătorești competente și să solicite suspendarea acesteia.

### ***Secțiunea 3: Aspecte procedurale privind informarea și consultarea***

#### **Art. 32.**

- (1) Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților/lucrătorilor să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.
- (2) În cazul nerespectării obligației prevăzută la alin. (1), angajatorul nu se poate prevala de faptul că nu a avut acces la informații din cauza faptului că deciziile sunt luate de către o altă întreprindere, care controlează angajatorul.
- (3) În situația prevăzută la alin. (2), angajatorul are obligația de a depune toate diligențele necesare pentru a se asigura că întreprinderea care îl controlează furnizează la timp și întocmai toate informațiile necesare în scopul îndeplinirii obligațiilor ce revin angajatorului potrivit legii și dispozițiilor prezentului ghid.
- (4) Nerespectarea obligației prevăzută la alin. (1) atrage răspunderea juridică a angajatorului, potrivit legii.

#### **Art. 33.**

Consultarea are loc:

- a) Într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților/lucrătorilor să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere fundamentat;
- b) La un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților/lucrătorilor, în funcție de subiectul discutat;
- c) Pe baza informațiilor furnizate de către angajator, în conformitate cu prevederile legale, și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților/lucrătorilor au dreptul să îl formuleze;
- d) Astfel încât să permită reprezentanților angajaților/lucrătorilor să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;
- e) În vederea ajungerii la un acord.

#### **Art. 34.**

- (1) Angajatorul are obligația să inițieze și să parcurgă procedura de informare și consultare cel puțin trimestrial sau ori de câte ori are loc o schimbare a situației economice a întreprinderii, a situației, structurii și evoluției probabile a ocupării forței de muncă sau se intenționează luarea unor decizii care poate duce la modificări importante în organizarea muncii sau care au impact asupra relațiilor de muncă.
- (2) Obligația prevăzută la alin. (1) se aplică și în cazul în care deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii sau care au impact asupra relațiilor de muncă produc efecte numai asupra unei părți a angajaților/lucrătorilor întreprinderii.
- (3) În cazul în care angajatorul nu inițiază procedura de informare și consultare în condițiile prevăzute la alin. (1), aceasta va începe la cererea scrisă a reprezentanților angajaților/lucrătorilor, în termen de cel mult 10 zile de la comunicarea solicitării.
- (4) Pe cale excepție, în cazul în care reprezentanții angajaților/lucrătorilor refuză să solicite/nu solicită angajatorului inițierea procedurii de informare și consultare potrivit alin. (3), angajatorul are posibilitatea de a parcurge procedura de informare și consultare la cererea a cel puțin 10% din numărul total al angajaților/lucrătorilor întreprinderii sau a cel puțin 80% din numărul angajaților/lucrătorilor afectați de situația economică a întreprinderii sau de anumite decizii care pot duce la modificări importante în organizarea muncii lor sau a relațiilor lor de muncă cu angajatorul.
- (5) Angajații/lucrătorii prevăzuți la alin. (4) vor împuternici din rândul lor între doi și patru reprezentanți pentru a participa la procedura de informare și consultare.
- (6) În situația prevăzută la alin. (4), dacă angajatorul este de acord, procedura de informare și consultare va începe la cererea scrisă a reprezentanților prevăzuți la alin. (5), în termen de cel mult 10 zile de la comunicarea solicitării.
- (7) Angajatorul va invita să participe la procedura de informare și consultare inițiată în condițiile alin. (6) și reprezentanții angajaților/lucrătorilor.

#### **Art. 35.**

- (1) În scopul declanșării procedurii de informare și consultare, angajatorul va transmite reprezentanților angajaților/lucrătorilor un document scris, cuprinzând toate informațiile prevăzute la Art. 23, precum și, dacă este cazul, motivele pentru care refuză să divulge anumite informații, în condițiile prevăzute la Art. 24 și Art. 27 și/sau intenția de a comunica anumite informații sub condiția asumării de către reprezentanții angajaților/lucrătorilor a obligației de confidențialitate, cu respectarea prevederilor Art. 24 și Art. 25 din prezentul Ghid
- (2) Comunicarea se poate face prin orice mijloc permis de lege, care asigură transmiterea informațiilor către reprezentanții angajaților/lucrătorilor.
- (3) În termen de 5 zile de la data primirii documentului prevăzut la alin. (1), reprezentanții angajaților/lucrătorilor vor răspunde în scris angajatorului, precizând dacă solicită furnizarea unor informații suplimentare.

- (4) În termen de 5 zile de la data comunicării răspunsului, angajatorul va furniza în scris informațiile suplimentare solicitate sau va prezenta motivele pentru care refuză punerea la dispoziție a acestora și va convoca reprezentanții angajaților/lucrătorilor în vederea declanșării procedurii de informare și consultare.

### **Art. 36.**

- (1) La prima ședință de informare și consultare se va discuta, dacă este cazul, refuzul angajatorului de a pune la dispoziția reprezentanților angajaților/lucrătorilor anumite categorii de informații, precum și încheierea acordului de confidențialitate prevăzut la Art. 25. Tot la prima ședință de informare și consultare se vor stabili următoarele:
- a) Componența echipelor care vor participa la procedura de informare și consultare, din partea angajatorului și a angajaților/lucrătorilor, în baza unor împuterniciri scrise, cu menționarea, dacă este cazul, și a experților care îi asistă în cursul procedurii; Componența echipelor poate fi modificată în funcție de subiectul discutat în cursul ședințelor;
  - b) Durata maximă a procedurii de informare și consultare, care nu va putea depăși 30 de zile decât prin acordul părților;
  - c) Locul și calendarul reuniunilor;
  - d) Ordinea de zi a reuniunilor.
- (2) La fiecare ședință de informare și consultare se vor încheia procese-verbale semnate de reprezentanții mandatați ai angajatorului și ai angajaților/lucrătorilor, în care se va consemna conținutul discuțiilor.

### **Art. 37.**

- (1) Consultarea va avea loc în scopul obținerii avizului angajaților/lucrătorilor, în condițiile prevăzute de Art. 31.
- (2) Angajatorul va prezenta în detaliu elementele prevăzute la Art. 23 și va oferi orice explicație ce se va dovedi necesară.
- (3) Reprezentanții angajaților/lucrătorilor își exprimă punctul de vedere cu privire la explicațiile formulate de către angajator și formulează, dacă este cazul, propuneri motivate în vederea ameliorării drepturilor angajaților/lucrătorilor și promovării intereselor lor legitime.
- (4) Angajatorul are obligația de a ține cont de propunerile avansate de către reprezentanții angajaților/lucrătorilor și, dacă este cazul, de a motiva refuzul de a ține seama de acestea.



### **Art. 38.**

Procedura de informare și consultare se finalizează prin încheierea unui proces-verbal care va cuprinde cel puțin următoarele elemente:

- a) Numele persoanelor care au participat la procedura de informare și consultare;
- b) Principalele elemente asupra cărora a purtat obligația de informare și consultare;
- c) Dacă au existat categorii de informații pe care angajatorul a refuzat să le divulge sau informații cu privire la care au fost încheiate acorduri de confidențialitate;
- d) Rezultatul procedurii de informare și consultare, și anume elementele cu privire la care reprezentanții angajaților/lucrătorilor au emis un aviz pozitiv, respectiv măsurile pe care angajatorul intenționează să le implementeze fără avizul reprezentanților angajaților/lucrătorilor.

### **Art. 39.**

Angajatorul și reprezentanții angajaților/lucrătorilor pot conveni aplicarea unei alte proceduri de informare și consultare, în funcție de aspecte precum:

- a) Mărimea și tipul întreprinderii;
- b) Gradul de descentralizare al întreprinderii;
- c) Elementele concrete asupra cărora poartă informarea și consultarea;
- d) Dacă angajați/lucrători i și-au numit reprezentanți/există sindicate constituite la nivelul întreprinderilor.

### **Art. 40.**

În toate cazurile, reprezentanții angajaților/lucrătorilor au obligația de a comunica angajaților/lucrătorilor rezultatele procedurii de informare și consultare, în cadrul adunării generale a angajaților/lucrătorilor și/sau prin punerea la dispoziția acestora o copie a procesului verbal prevăzut la Art. 38.

### **Art. 41.**

Angajatorul poate decide îndeplinirea obligației de informare și consultare și în cazul în care întreprinderea are mai puțin de 20 de angajați/lucrători .

### **Art. 42.**

(1) În cazul prevăzut la Art. 41, angajatorul poate decide, după consultarea angajaților/lucrătorilor, parcurgerea procedurii de informare și consultare reglementată de prezentul ghid.

- (2) Alternativ, în funcție de mărimea și specificul întreprinderii, angajatorul poate informa și consulta angajații/lucrătorii cu privire la elementele prevăzute la Art. 23 și în alte modalități, cum ar fi:
- Modalități directe: prin informarea și consultarea nemijlocită a angajaților/lucrătorilor, în cadrul unor întâlniri organizate periodic;
  - Modalități indirecte: prin transmiterea către angajați/lucrători a informațiilor prin e-mail, postarea lor pe intranetul întreprinderii, scrisori individuale, prin elaborarea de coduri de conduită. Dacă este cazul, după transmiterea informațiilor, pot fi organizate ședințe de consultare cu privire la elementele care au făcut obiectul informării.

#### **Art. 43.**

În cazul în care la nivelul întreprinderii intervin conflicte în legătură cu inițierea, desfășurarea sau încetarea procedurii de informare și consultare, acestea pot fi deduse Comisiei paritare constituie la nivelul întreprinderii.

#### **Art. 44.**

- Componenta, atribuțiile și funcționarea Comisiei paritare se stabilesc prin lege, contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil, după caz.
- În cazul în care la nivelul întreprinderii funcționează o Comisie paritară, acestea îi vor reveni și atribuțiile prevăzute la Art. 48.
- În cazul în care la nivelul întreprinderii nu funcționează o Comisie paritară, aceasta se va înființa potrivit prevederilor prezentului Ghid.

#### **Art. 45.**

- Comisia paritară poate fi constituită la orice moment, prin acord între angajator și reprezentanții angajați/lucrători lor, care vor conveni și asupra duratei mandatului acestei Comisii.
- Durata mandatului Comisiei paritare este stabilită prin acord între angajator și reprezentanții angajați/lucrători lor.
- Comisia paritară este compusă dintr-un număr de 2-6 membri titulari și câte 2 membri supleanți, în funcție de mărimea întreprinderii, cu respectarea regulilor prevăzute la Art. 21(4) și Art. 29(3) după cum urmează:
  - 2 membri titulari și 2 membri supleanți, în cazul întreprinderilor cu până în 100 de angajați/lucrători ;
  - 4 membri titulari și 2 membri supleanți, în cazul întreprinderilor care au cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300;

- c) 4 membri titulari și 2 membri supleanți, în cazul întreprinderilor care au cel puțin 100 de angajați/lucrători, dar mai puțin de 300;
- d) 6 membri titulari și 2 membri supleanți, în cazul întreprinderilor care au cel puțin 300 de angajați/lucrători.

#### **Art. 46.**

(1) Membrii Comisiei paritare sunt desemnați astfel:

- a) Jumătate din membrii titulari și supleanți sunt aleși de către angajator;
- b) Jumătate din membrii titulari și supleanți sunt aleși de către reprezentanții angajaților/lucrătorilor.

(2) Comisia paritară își alege președintele din rândul membrilor acesteia, stabilind cu aceeași ocazie și durata mandatului acestuia.

#### **Art. 47.**

După finalizarea procedurii de desemnare a membrilor titulari și supleanți ai Comisiei paritare, numirea acestora se face prin acordul angajatorului și al reprezentanților angajaților/lucrătorilor.

#### **Art. 48.**

(1) În scopul prezentului Ghid, Comisia paritară are ca atribuție principală emiterea de avize consultative, referitoare la refuzul angajatorului de pune la dispoziția reprezentanților angajaților/lucrătorilor anumite categorii de informații sau impunerea în sarcina acestora a unei obligații de confidențialitate ori în cazul ivirii unui conflict între angajator și reprezentanții angajați/lucrători lor cu privire la procedura de informare și consultare.

(2) Avizul Comisiei paritare trebuie să fie adoptat cu unanimitate de voturi.

#### **Art. 49.**

(1) Angajatorul sau, după caz, reprezentanții angajaților/lucrătorilor pot sesiza Comisia paritară în termen de 30 de zile de la data ivirii unui conflict cu privire la procedura de informare și consultare.

(2) Termenul de 30 de zile se suspendă pe durata în care au loc negocieri între reprezentanții angajaților/lucrătorilor și angajator, în scopul soluționării conflictului.

(3) Sesizarea prevăzută la alin. (1) va cuprinde cel puțin următoarele elemente:

- a) Descrierea situației de fapt ce a condus la declanșarea conflictului;
- b) Susținerile angajatorului și ale reprezentanților angajaților/lucrătorilor cu privire la situația de fapt;

- c) Punctul de vedere motivat în fapt și în drept al părții care sesizează Comisia paritară cu privire la conflict;
  - d) Dovezile pe care se sprijină punctul de vedere prevăzut la pct. c).
- (4) Sesizarea se va transmite prin orice mijloc permis de lege care asigură comunicarea sa către Comisia paritară.
- (5) În termen de 5 zile de la data primirii sesizării, Comisia paritară va comunica sesizarea angajatorului sau reprezentanților angajaților/lucrătorilor, după caz.
- (6) În termen de 10 zile de la data comunicării sesizării, angajatorul sau reprezentanții angajaților/lucrătorilor, după caz, va/vor transmite Comisiei paritare un punct de vedere scris și motivat cu privire la toate aspectele invocate în cuprinsul sesizării.
- (7) Dacă apreciază necesar, Comisia paritară are dreptul de a convoca angajatorul și reprezentanții angajaților/lucrătorilor la o audiere.
- (8) În cursul audierii, Comisia paritară poate solicita orice lămuriri și/sau acte pe care le consideră necesare în vederea exprimării un aviz legal și temeinic.
- (9) În termen de maximum 60 de zile de la data înregistrării sesizării, Comisia paritară va emite un aviz consultativ, care cuprinde cel puțin următoarele elemente:
- a) Numele membrilor Comisiei paritare care au emis avizul;
  - b) Descrierea situației de fapt;
  - c) Susținerile reprezentanților angajaților/lucrătorilor și ale angajatorului;
  - d) Dovezile pe care s-au sprijinit susținerile reprezentanților angajaților/lucrătorilor, respectiv ale părților;
  - e) Motivele de fapt și de drept care au stat la baza avizului.

#### **Art. 50.**

- (1) În cazul în care angajatorul și reprezentanții angajaților/lucrătorilor sunt de acord și își însușesc concluziile Comisiei paritare, conflictul încetează.
- (2) În toate cazurile, avizul Comisiei paritare va fi adus la cunoștința angajaților/lucrătorilor, prin grija reprezentanților angajaților/lucrătorilor.

#### **Art. 51.**

- (1) În cazul ivirii unui conflict referitor la procedura de informare și consultare, angajatorul și/sau reprezentanții angajaților/lucrătorilor se pot adresa instanțelor judecătorești de drept comun competente.
- (2) Sesizarea instanțelor judecătorești nu este condiționată de sesizarea prealabilă a Comisiei paritare.

#### **Art. 52.**

Reprezentanților angajaților/lucrătorilor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor.

### **Art. 53.**

- (1) Sunt interzise modificarea și/sau concedierea contractelor individuale de muncă ale reprezentanților angajaților/lucrătorilor pentru motive legale de inițierea, desfășurarea sau încetarea procedurii de informare și consultare.
- (2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici și ale funcționarilor publici cu statut special, dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute la Art. 21(3) din prezentul Ghid.
- (3) Numărul de ore în cadrul programului de lucru alocat de reprezentanții angajaților/lucrătorilor în legătură cu procedura de informare și consultare se stabilește prin contractul colectiv de muncă/acordul colectiv aplicabil/negociere directă cu angajatorul sau prin regulamentul intern.

## ***Capitolul V: Dreptul angajaților/lucrătorilor de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă***

### **Art. 54.**

Angajații/lucrătorii au dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă în întreprindere, în scopul de a contribui:

- a) la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă, de organizare a muncii și a mediului de muncă;
- b) la protecția sănătății și a securității în cadrul întreprinderii;
- c) la organizarea serviciilor și facilităților sociale și socioculturale ale întreprinderii;
- d) la controlul respectării reglementărilor în acest domeniu.

### **Art. 55.**

- (1) Organizarea timpului de lucru se află în strânsă conexiune cu protecția și promovarea dreptului la sănătate și securitate în muncă.
- (2) Angajatorii au obligația să organizeze programul de lucru cu respectarea obligației de a promova un mediu de lucru sigur și fără riscuri asupra sănătății și securității în muncă a angajați/lucrători lor.

### **Art. 56.**

- (1) Angajații/lucrătorii au dreptul de a participa la luarea deciziilor privind organizarea timpului de lucru.

- (2) Angajații/lucrătorii au dreptul de a fi consultați direct sau indirect, prin mijloace formale sau informale, referitor la aspecte precum:
- Tipurile de program de lucru;
  - Distribuirea orelor de lucru;
  - Durata pauzei de masă;
  - Modul de organizare a turelor, dacă este cazul;
  - Implementarea unor programe de lucru flexibile, precum programe de lucru individualizate, inegale;
  - Măsuri ce pot fi adoptate în scopul asigurării concilierii vieții profesionale cu cea personală, în special în cazul angajaților/lucrătorilor cu responsabilități familiale.
- (3) Angajatorul are obligația de a analiza propunerile angajaților/lucrătorilor, formulate în legătură cu aspectele reglementate la alin. (2), precum și să motiveze un eventual refuz de a ține seama de aceste propuneri.

#### **Art. 57.**

Angajatorul are obligația de a informa angajații/lucrătorii la timp, direct sau indirect, cu privire la intenția de a implementa programe de lucru flexibile, precum și cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiuni de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers.

#### **Art. 58.**

- (1) Angajatorul are obligația să asigure sănătatea și securitatea în muncă a angajaților/lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acestora.
- (2) De asemenea, angajatorul ia toate măsurile necesare în scopul prevenirii accidentelor de muncă, al asigurării echipamentelor de protecție sigure, precum și pentru eliminarea factorilor și substanțelor cu efect morbid.

#### **Art. 59.**

Angajatorul va avea în vedere următoarele principii la luarea oricăror măsuri privind sănătatea și securitatea în muncă:

- evitarea riscurilor;
- evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- combaterea riscurilor la sursă;
- adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea

- atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
  - f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
  - g) planificarea prevenirii;
  - h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
  - i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

#### Art. 60.

- (1) Angajatorul, ținând seama de natura activităților din întreprindere are, potrivit legii, următoarele obligații:
- a) să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea angajaților/lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;
  - b) ca, ulterior evaluării prevăzute la lit. a) și dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru și de producție aplicate de către angajator să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății angajaților/lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activităților întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice;
  - c) să ia în considerare capacitățile angajatului/lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini;
  - d) să asigure ca planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu angajații/lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății angajaților/lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă;
  - e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai angajaților/lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate.
- (2) Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să implice în nicio situație obligații financiare pentru angajați/lucrători.
- (3) În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevăzute în mod obligatoriu reguli privind securitatea și sănătatea în muncă.
- (4) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu reprezentanții angajaților/lucrătorilor, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

#### Art. 61.

- (1) În cazul în care angajații/lucrătorii desfășoară activitatea în regim de telemuncă, angajatorul are următoarele obligații:
- Să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care prin acord între angajator și angajat/lucrător se convine altfel;
  - Să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care prin acord între angajator și angajat/lucrător se convine altfel;
  - Să asigure condiții pentru ca teleangajatul/telelucrătorul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru.
  - Pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale teleangajatului/telelucrătorului, reprezentanții angajaților/lucrătorilor au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă ori regulamentul intern, după caz.

#### **Art. 62.**

- (1) Principiile și măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă a angajați/lucrătorilor sunt reglementate prin legi speciale, precum Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă publicată în Monitorul Oficial nr. 646 din 26.07.2006 cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea de Guvern nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.
- (2) Prezentul Ghid nu aduce atingere reglementărilor speciale în materia sănătății și securității în muncă.

#### **Art. 63.**

- (1) Angajații/lucrătorii au dreptul de a exprima, direct, sau prin reprezentanții angajaților/lucrătorilor, puncte de vedere referitoare la măsurile de sănătate și securitate în muncă, precum și de a fi implicați în luarea deciziilor, prin:
- Ridicarea de probleme, punerea de întrebări, formularea de sugestii în vederea îmbunătățirii măsurilor de sănătate și securitate în muncă aplicabile la nivelul întreprinderii, participarea la sesiuni de formare, discuții cu superiorii ierarhici;
  - Participarea la consultări referitoare la aspectele legate de sănătatea și securitatea în muncă;
  - Implicarea în testări ale echipamentelor de muncă;



- d) Participarea la sondaje sau în echipe de lucru care identifică și formulează propuneri de îmbunătățire a măsurilor de sănătate și securitate în muncă;
- e) Raportarea evenimentelor sau a unor riscuri ce ar putea conduce la producerea unor evenimente, în scopul prevenirii acestora;
- f) Contribuția la informări periodice în cadrul întreprinderii referitoare la măsurile de sănătate și securitate în muncă;
- g) Aplicarea cunoștințelor tehnice însușite ca urmare a instruirii în materia sănătății și securității în muncă în activitatea practică.

#### **Art. 64.**

- (1) Angajații/lucrătorii au dreptul de a participa, direct sau prin intermediul reprezentanților desemnați în acest scop la luarea deciziilor referitoare la organizarea unor servicii și facilități sociale și socioculturale în cadrul întreprinderii, cum ar fi cantine, creșe, camere de relaxare, asistență socială, terenuri de sport, săli de alăptare, biblioteci, tabere de vacanță etc.
- (2) De asemenea, în cazul în care o întreprindere intenționează să acorde angajaților/lucrătorilor săi beneficii extra-salariale, angajații/lucrătorii au dreptul de a participa la luarea deciziilor cu privire la tipurile de beneficii extra-salariale de care pot beneficia, cum ar fi:
  - a) Cursuri de formare profesională;
  - b) Asigurare medicală/dentară privată;
  - c) Asigurări de viață;
  - d) Abonamente la săli de sport;
  - e) Abonamente la diverse evenimente culturale;
  - f) Suportarea taxelor de școlarizare pentru copii;
  - g) Schimburi de experiențe în alte state;
  - h) Programe de lucru flexibile.

### **Capitolul VI: Implementarea Ghidului**

#### **Art. 65.**

- (1) Dreptul la informare și consultare este un drept subiectiv, reglementat prin lege și recunoscut angajaților/lucrătorilor din întreprinderile cu cel puțin 20 de angajați/lucrători.
- (2) Prerogativele dreptului prevăzut la alin. (1) sunt stabilite prin lege.

(3) Condițiile de exercitare ale dreptului, precum și formele concrete de realizare sunt reglementate prin lege, contracte colective de muncă și acorduri colective cu caracter special.

#### **Art. 66.**

- (1) Modalitățile de realizare ale informării și consultării sunt stabilite în deplină autonomie de voință de partenerii sociali.
- (2) Partenerii sociali vor stabili condițiile concrete de desfășurare a informării și consultării, prin includerea și descrierea conținutului acestora în cuprinsul contractelor colective de muncă sau a acordurilor colective de muncă cu caracter special.
- (3) Partenerii sociali pot conveni ca toate sau parte din modalitățile de realizare a informării și consultării să fie reglementate prin dispozițiile regulamentului intern.

#### **Art. 67.**

- (1) Contractul colectiv de muncă reprezintă instrumentul juridic principal de reglementare a modalităților concrete de realizare a informării și consultării.
- (2) În regulă generală, dispozițiile prezentului Ghid pot fi incorporate în conținutul contractelor colective de muncă fără a substitui și, în general, afecta clauzele speciale din contractele colective de muncă privind informarea și consultarea angajaților/lucrătorilor în cazul concedierii colective sau a transferului de întreprinderi, unități sau părți ale acestora.
- (3) Partenerii sociali, în scopul definirii și operaționalizării modalităților concrete de realizare a informării și consultării angajaților/lucrătorilor pot încheia acorduri speciale.
- (4) Dispozițiile Ghidului pot fi preluate și transpuse ca atare prin regulamentul intern, ca modalitate subsidiară de reglementare, dacă:
  - a. Nu se încheie un contract colectiv de muncă, deși există obligația de negociere colectivă (în cazul întreprinderilor cu cel puțin 21 de angajați/lucrători);
  - b. Nu se încheie un acord special în întreprinderile prevăzute de lege;
  - c. Întreprinderea are doar 20 de angajați/lucrători și nu există un sindicat constituit la nivelul întreprinderii.
- (5) Dispozițiile Ghidului pot fi transpuse în Regulamentul intern și în situația întreprinderilor cu mai puțin de 20 de angajați/lucrători și în care nu funcționează un sindicat reprezentativ, în baza acordului angajaților/lucrătorilor și al angajatorului.

#### **Art. 68.**



Dispozițiile Ghidului se transpun în aceleași condiții și în privința realizării dreptului la determinarea condițiilor de muncă.

#### **Art. 69.**

- (1) Prezentul ghid nu aduce atingere dispozițiilor Legii nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere, republicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 889 din 15 decembrie 2011.
- (2) Prezentul ghid nu aduce atingere dispozițiilor Hotărârii de Guvern nr. 883/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 565 din 16.08.2007.





Titlul proiectului: ETICA - Eficienta, transparenta si intimitatea in cariera din administratie,  
cod MySMIS 109967/ cod SIPOCA 177

- ☐ Editorul materialului (respectiv beneficiarul proiectului): Blocul National Sindical
- ☐ Data publicării (lună și an): noiembrie 2018
- ☐ „Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020”;
- ☐ „Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

**Material gratuit.**

