

NOTĂ DE FUNDAMENTARE

Secțiunea 1 Titlul proiectului de act normativ Lege privind modificarea și completarea Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților lucrători	
Secțiunea a 2-a Motivul emiterii actului normativ	
1. Descrierea situației actuale	<p>Actualul cadru normativ în materia informării și consultării angajaților, i.e. Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților (publicată în M. Of. nr. 1006 din 18.12.2006) se limitează la a efectua o transpunere cvasi-completă a Directivei 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană (publicată în J. Of. L 80, 23.3.2002, p. 29–34).</p> <p>Este știut faptul că directiva constituie un instrument normativ care are rolul de a armoniza legislațiile statelor membre în diferite domenii, ținându-se totodată seama de realitățile economico-sociale diferite cu care se confruntă fiecare din statele membre. În acest sens, art. 288 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (versiune consolidată, publicat în J. O. C 326 din 26 octombrie 2012) prevede că <i>„directiva este obligatorie pentru fiecare stat membru destinat cu privire la rezultatul ce trebuie atins, lăsând autorităților naționale competența în ce privește forma și mijloacele”</i>.</p> <p>Așadar, scopul directivelor, cu precădere în materia dreptului social, este acela de a asigura un nivel minim de protecție cetățenilor Uniunii Europene, și nu de a unifica legislația statelor membre.</p> <p>Privite lucrurile din această perspectivă, rezultă că, sub condiția respectării standardelor minime impuse de directive, fiecare stat membru are posibilitatea de a dezvolta reglementările într-o anumită materie, fie în vederea stabilirii unui standard superior de protecție față de cel instituit prin directive sau al consolidării unor drepturi, fie în vederea clarificării condițiilor de exercitare a unor drepturi sau adaptarea unor reguli la realitățile din fiecare stat membru.</p>

	<p>Așa cum arătam, Legea nr. 467/2006 s-a limitat la transpunerea Directivei 2002/14/CE în ordinea juridică internă, fără însă a detalia condițiile de exercitare a dreptului angajaților la informare și consultare.</p> <p>Pentru aceste motive, informarea și consultarea angajaților apar ca fiind cantonate cu preponderență în aria comunicării univoc-asimetrice, unilaterale și formale, dinspre angajatori spre angajați, iar regulile și practicile de bază ale instituirii și folosirii canalelor de informare și consultare sunt rareori respectate.</p> <p>De asemenea, insuficiența detaliere a cazurilor, condițiilor, precum și a peridocității cu care informarea și consultarea trebuie realizate la nivel de întreprindere conduce, în majoritatea cazurilor, fie la nesocotirea prevederilor Legii nr. 467/2006, fie la o îndeplinire formală a obligației de informare și consultare, ceea ce, desigur, este de natură a înfrânge scopul reglementării, anume acela de a crea garanțiile necesare pentru exercitarea unui drept pivot și fundamentarea democrației sociale (i.e. dreptul la informare și consultare).</p>
2. Schimbări preconizate	<p>Proiectul de modificare și completare a Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților vizează consolidarea dimensiunii parteneriale în configurarea drepturilor și obligațiilor angajaților, precum și întărirea garanțiilor juridice de care beneficiază aceștia.</p> <p>Atingerea acestui obiectiv este necesar și în scopul realizării democrației la nivelul întreprinderii, având o dimensiune de continuitate de netăgăduit.</p> <p>Astfel, spre deosebire de celelalte proceduri care cultivă dialogul social, cum ar fi negocierea colectivă, procedura de informare și consultare în contextul concedierilor colective sau al transferului de întreprindere, unități sau părți ale acestora, ce au o finalitate bine conturată și un caracter aleatoriu, procedura generală de informare și consultare are un caracter continuu, nefiind legată de intervenirea anumitor situații specifice ce pot avea un impact substanțial asupra relațiilor de muncă.</p> <p>Privite lucrurile din această perspectivă, se desprinde cu un plus de claritate importanța și necesitatea modificării Legii nr. 467/2006 în scopul reglementării unui cadru juridic</p>

	<p>adecvat, care să guverneze procedura de informare și consultare a lucrătorilor.</p> <p>Totodată, proiectul de lege își propune să valorifice și jurisprudența Comitetului European pentru Drepturi Sociale, pronunțată în interpretarea art. 21 din Carta socială europeană revizuită, ratificat de România prin Legea nr. 74/1999 pentru ratificarea Cartei sociale europene revizuite, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996.</p> <p>În concret, proiectul de lege privind modificarea Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, propune următoarele modificări:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clarificarea și detalierea și domeniului său de aplicare personal și material; • Aglutinarea jurisprudenței Comitetului European pentru Drepturi Sociale, pronunțată în interpretarea art. 21 din Carta socială europeană; • Clarificarea și extinderea categoriilor de informații pe care angajatorul are obligația să le furnizeze reprezentanților angajaților-lucrători; • Dezvoltarea regimului juridic aplicabil informațiilor cu caracter confidențial, în contextul procedurii de informare și consultare; • Instituirea unui mecanism intern de soluționare a conflictelor generate de îndeplinirea procedurii de informare și consultare.
3. Alte informații	Proiectul nu se referă la acest subiect.
<p>Secțiunea a 3-a</p> <p>Impactul socio-economic al proiectului de act normativ</p>	
1. Impact macro-economic	Proiectul nu se referă la acest subiect.
2. Impact asupra mediului concurențial și domeniul ajutoarelor de stat	Proiectul nu se referă la acest subiect.
3. Impact asupra mediului de afaceri	Proiectul nu se referă la acest subiect.
4. Impact social	Proiectul asigură un cadru normativ echilibrat în distribuirea drepturilor și obligațiilor partenerilor sociali, conduce la întărirea garanțiilor juridice aferente dreptului angajaților la informare și consultare.
5. Impact asupra mediului	Proiectul nu se referă la acest subiect.
6. Alte informații	Proiectul nu se referă la acest subiect.
<p>Secțiunea a 4-a</p>	

Impactul financiar asupra bugetului general consolidat , atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (5 ani)

							În mii lei (RON)-
Indicatori	Anul curent	Următorii 4 ani				Media pe 5 ani	
1	2	3	4	5	6	7	
1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care: a) Buget de stat i. Impozit pe profit ii. Impozit pe venit b) Bugete locale i. Impozit pe profit c) Bugetul asigurărilor sociale de stat:							
2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care: a) buget de stat, din acesta: i. cheltuieli de personal; ii. bunuri și servicii; b) bugete locale: i. cheltuieli de personal; ii. bunuri și servicii. c) bugetul asigurărilor sociale de stat							
3. Impact financiar, plus/minus, din care: a) Buget de stat b) Bugete locale							
4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare							
5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare							
6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare.							
7. Alte informații							

**Secțiunea a 5-a
Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare**

1. Măsuri normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ:	
a) acte normative în vigoare ce vor fi modificate sau abrogate ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ	Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.
b) acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții	Proiect de hotărâre de guvern privind punerea în aplicare a Legii privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților lucrători.
2. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația comunitară în cazul proiectelor care transpun prevederi comunitare.	
3. Măsuri normative necesare aplicării directe a actelor normative comunitare.	
4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene.	
5. Alte acte normative și sau documente internaționale din care decurg angajamente.	Art. 21 din Carta socială europeană, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999, publicată în M. Of. nr. nr. 193 din 4.05.1999.
5. Alte informații	
Secțiunea a 6-a	
Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ	
1. Informații privind procesul de consultare cu organizațiile neguvernamentale, instituții de cercetare și alte organisme implicate.	
2. Fundamentarea alegerii organizațiilor cu care a avut loc consultarea precum și a modului în care activitatea acestor organizații este legată de obiectul proiectului de act normativ.	
3. Consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care proiectul de act normativ are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr. 521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative.	Proiectul de act normativ nu are ca obiect activități ale autorităților administrației publice locale.

4. Consultările desfășurate în cadrul consiliilor interministeriale în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente.	Proiectul de act normativ nu face obiectul unor asemenea dezbateri.
5. Informații privind avizarea de către:	
a) Consiliul Legislativ	Proiectul necesită avizarea Consiliului legislativ.
b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării	
c) Consiliul Economic și Social	Proiectul necesită avizarea Consiliului Economic și Social.
d) Consiliul Concurenței	
e) Curtea de Conturi	
6. Alte informații	
Secțiunea a 7-a Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ	
1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normativ.	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
3. Alte informații	
Secțiunea a 8-a Măsurile de implementare	
1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ de către autoritățile administrației publice centrale și/sau locale – înființarea unor noi organisme sau extinderea competențelor instituțiilor existente.	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
2. Alte informații	

REPUBLICĂRI

Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților lucrători¹

Capitolul I

Secțiunea 1 - Dispoziții generale

Art. 1

Prevederile prezentei legi reglementează cadrul general de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a angajaților lucrători.

Art. 2

- (1) Dreptul la informare și consultare, ca drept subiectiv, are ca titular pe fiecare angajat lucrător.
- (2) Exercițarea dreptului se realizează în comun prin intermediul organizațiilor lucrătorilor stabilite de lege, contractele colective de muncă, alte acorduri încheiate în acest scop de partenerii sociali, precum și prin reglementări interne.

Art. 3

- (1) Obiectul informării și consultării este reglementat prin Art. 10 din prezenta lege.
- (2) Partenerii sociali pot conveni extinderea domeniilor și a conținutului informării privind aspectele referitoare la mediul de muncă și la programele de carieră profesională ale angajaților -lucrătorilor.

Art. 4

- (1) Dreptul la informare și consultare privește toate categoriile de decizii pe care angajatorul urmează a le lua, cu impact asupra dimensionării timpului și programului de lucru, a numărului de personal, al modului de organizare a producției activității ca urmare a introducerii noilor tehnologii, asupra distribuirii teritoriale a structurilor organizatorice ale întreprinderii, ca și orice altă decizie în domeniu pentru care s-a convenit de partenerii sociali organizarea procedurii de informare și consultare.
- (2) Dreptul la informare și consultare reglementat în condițiile stabilite prin dispozițiile prezentei legi nu se identifică și nici nu înlocuiește dreptul la informare și consultare al angajaților-lucrătorilor amenajat în cadrul negocierii colective, al concedierilor colective sau al transferului de întreprindere.

¹ *) Republicată în temeiul art. [..] din Legea nr. [..]/[..] pentru modificarea și completarea Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. [..] din [..], dându-se textelor o nouă numerotare.

Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1006 din 18 decembrie 2006.

- (3) Dreptul la informare și consultare se exercită atât în forma sa mai redusă a informării, cât și în cea extinsă a informării și consultării.
- (4) Categoriile de situații în care informarea și consultarea pot avea loc distinct, precum și procedura după care partenerii sociali le stabilesc sunt reglementate prin hotărâre a Guvernului, ce va fi adoptată în cel mult 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.

Art. 5

- (1) Dreptul la informare și consultare, ca drept fundamental al angajaților-lucrători are caracter permanent și se exercită continuu, independent de împrejurarea că realizarea sa efectivă presupune o anumită periodicitate.
- (2) În principiu, dreptul la informare și consultare vizează domenii mai numeroase decât cele ce fac obiectul negocierii colective.

Art. 6

- (1) Modalitățile de ordin general și cu titlu principal privind informarea și consultarea angajaților-lucrătorilor sunt reglementate prin dispozițiile prezentei legi.
- (2) Modalitățile concrete de implementare și de garantare a efectivității informării și consultării angajaților-lucrătorilor, ca drept subiectiv al acestora sunt stabilite prin contractele colective muncă. În acest scop angajatorul are obligația de a comunica sindicatelor sau reprezentanților angajaților-lucrători care nu sunt semnatare ale contractului colectiv de muncă o copie a acestuia. În cazul în care angajatorul refuză punerea la dispoziție a contractului colectiv de muncă, sindicatele sau reprezentanții angajaților-lucrători pot solicita Inspectoratului Teritorial de Muncă să le comunice o copie a contractului.
- (3) Dacă nu există în vigoare un contract colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate, informarea și consultarea angajaților-lucrătorilor, poate fi realizată pe baza unui acord special încheiat în acest scop de către partenerii sociali.
- (4) Dacă partenerii sociali nu încheie un contract colectiv de muncă și nici un acord special, informarea și consultarea se realizează în condițiile stabilite prin regulamentul intern.
- (5) La stabilirea conținutului și a procedurilor de implementare a modalităților de informare și consultare, partenerii sociali vor respecta o serie de reguli vizând legalitatea, subsidiaritatea, proporționalitatea, transparența, nediscriminarea, neutralitatea, ameliorarea continuă a drepturilor lucrătorilor, cooperarea loială. Conținutul detaliat al acestor principii va fi reglementat prin hotărâre de guvern.

Art. 7

- (1) În sensul prevederilor prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:
 - a) întreprindere - entitatea publică sau privată care desfășoară o activitate economică cu ori fără scop lucrativ;
 - b) angajator - persoana fizică sau juridică parte la contracte de muncă ori raporturi de muncă cu angajații 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-lucrători- reprezentanții organizațiilor sindicale sau, în cazul în care nu există sindicat, persoanele alese și mandatate să reprezinte angajații-lucrători, 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.
- (2) De asemenea, următorii termeni utilizați în cuprinsul prezentei legi reproduc înțelesul dat de art. 21 din Carta socială europeană revizuită, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 193 din 4 mai 1999, după cum urmează:
- a) Legislația și practica națională – vizează, după caz, pe lângă legi și regulamente, contractele colective de muncă, alte acorduri între angajatori și reprezentanți ai angajaților-lucrători, uzurile, precum și deciziile judiciare pertinente, precum hotărârile pronunțate de către Înalta Curte de Casație și Justiție în vederea soluționării unor recursuri în interesul legii sau pentru dezlegarea unor chestiuni de drept.
 - b) Întreprindere – un ansamblu de elemente materiale și imateriale, corporale și incorporale, cu sau fără personalitate juridică, destinat producției de bunuri sau prestării de servicii într-un scop economic și putere de decizie în poziționare pe piață. Instituțiile aparținând comunităților religioase sunt asimilate noțiunii de întreprindere.

Secțiunea a 2-a – Domeniul de aplicare

Art. 8

- (1) Prezenta lege se aplică în toate întreprinderile publice și private, cu cel puțin 20 de angajați-lucrători.
- (2) Prin acordul colectiv încheiat de partenerii sociali, dispozițiile prezentei legi pot fi aplicate și întreprinderilor publice și private cu mai puțin de 20 de angajați-lucrători.
- (3) Dispozițiile prezentei legi pot fi aplicate și în instituțiile publice personalului contractual, cât și funcționarilor publici, pe baza acordului partenerilor sociali, ținând seama de natura și specificul activității acestora.
- (4) Numărul de angajați-lucrători luați în considerare la nivelul întreprinderii este cel existent la începerea procedurilor de informare și consultare.
- (5) Obligația de informare a angajatorului prevăzută la alin. (4) este considerată îndeplinită, dacă la stabilirea numărului de angajați-lucrători se iau în calcul toate persoanele care au un contract individual de muncă în curs de executare încheiat cu întreprinderea, inclusiv cei care au contracte de muncă suspendate, indiferent de durata acestora, a vechimii în muncă a angajaților-lucrători sau a locului unde aceștia prestează munca, inclusiv dacă lucrează la domiciliu, în sistem de telemuncă sau încheie contracte de muncă cu clauză de mobilitate.

- (6) În cazul angajaților-lucrători detașați, aceștia vor fi luați în calcul pentru stabilirea existenței obligației de informare și consultare atât la întreprinderea care i-a detașat, cât și la aceea unde execută detașarea.
- (7) Dispozițiile prevăzute la alin. (4) – alin. (6) se aplică angajaților temporari numai în măsura în care au încheiat un contract de muncă temporară pe durată nedeterminată cu agentul de muncă temporară.
- (8) Prin excepție de la alin. (7), în cazul angajaților temporari care au încheiat cu agentul de muncă temporară contracte individuale de muncă pe durata unei sau a mai multor misiuni, agentul de muncă temporară și utilizatorul pot conveni pe baza contractului de punere la dispoziție ca aceștia să fie luați în calcul la stabilirea obligației de informare și informare ce incumbă angajatorului utilizator.

Secțiunea a 3-a - Subiectele reglementării

Art. 9

- (1) Titularii dreptului la informare și consultare sunt angajații lucrători. Dreptul la informare, consultare se exercită prin reprezentanții angajaților-lucrători aleși conform legii, respectiv prin sindicate, reprezentații aleși ai angajaților lucrători sau prin alte entități desemnate expres și imperativ de lege ca având drept de reprezentare a acestora.
- (2) Dreptul la informare și consultare poate fi recunoscut și angajaților-lucrători cu funcții de conducere, cu excepția celor care reprezintă administrația întreprinderii în relația cu angajații-lucrători.

Capitolul II

Modalități de informare și consultare

Secțiunea 1 - Informarea

Art. 10

- (1) În temeiul dispozițiilor prezentei legi, angajatorii au obligația să informeze și să consulte pe reprezentanții angajaților-lucrători cu privire la cel puțin următoarele aspecte:
 - a) Evoluția actuală și probabilă a activității întreprinderii, precum și a situației economice în legătură cu:
 - Rezultatele financiare la zi ale întreprinderii;
 - Riscurile la care este sau ar putea fi supusă întreprinderea;
 - Direcțiile strategice de dezvoltare ale întreprinderii, vizând, după caz, domeniile de prioritar interes ale activității viitoare, modul de alocare a resurselor, precum și măsurile concrete de implementare a acțiunilor pentru atingerea acestor obiective.
 - 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) 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.
- (3) Domeniile de realizare a obligației de informare și consultare de către angajator pot viza și alte aspecte stabilite prin hotărâre de Guvern, cu respectarea principiului autonomiei de voință a partenerilor sociali.

Art. 11

- (1) Dreptul la informare privește, de regulă, orice informație referitoare la o întreprindere vizată de prezenta lege, iar angajatorul este dator să o furnizeze reprezentanților angajaților-lucrători, fără limitări și condiționări.
- (2) Reprezentanții angajaților-lucrători, precum și cei care îi asistă la desfășurarea procedurii de informare și consultare, după caz, au o obligație de rezervă, în formula îndatorii de confidențialitate, cu privire la anumite informații furnizate de angajator. Această obligație se referă la acele informații care, aduse la cunoștința publicului, prin divulgarea conținutului lor, ar putea genera prejudicii întreprinderii.
- (3) Efectul prejudiciabil produs de divulgarea informațiilor prevăzute la alin. (2) nu se prezumă, iar dovedirea existenței pagubei revine angajatorului.
- (4) Stabilirea caracterului confidențial al informației este o prerogativă a angajatorului care se materializează printr-o decizie scrisă,
- (5) Caracterul confidențial al informației poate privi atât o informație individuală, cât și o sumă de informații dintr-un domeniu, ca atare calificat de angajator.
- (6) În regulă generală, angajatorul este obligat să informeze pe angajații-lucrători în prealabil îndeplinirii obligației de informare și consultare în legătură cu tipologia informațiilor confidențiale, atât din punct de vedere al conținutului acestora, cât și al domeniului la care se referă.
- (7) Partenerii sociali pot conveni prin intermediul contractului colectiv de muncă sau al unor acorduri speciale ori, cu ocazia întocmirii regulamentului intern, asupra acelor informații care au caracter confidențial.

Art. 12

Procedura stabilirii caracterului confidențial al informațiilor, precum și modul de îndeplinire al obligației de confidențialitate se stabilesc prin hotărâre de Guvern.

Art. 13

- (1) Angajatorul este îndreptățit să refuze divulgarea anumitor categorii de informații către reprezentanții angajaților-lucrători în situații cum ar fi:
- Divulgarea informațiilor este interzisă prin lege;
 - Divulgarea informațiilor contravine interesului național, ordinii publice sau siguranței naționale;
 - Divulgarea informațiilor ar fi de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau să îi prejudicieze semnificativ interesele;
 - 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;
 - Informațiile se referă la o persoană care nu a consimțit la furnizarea acestora către terți;
 - Obținerea informațiilor de către angajator ar presupune costuri nerezonabile prin raportare la obiectivul urmărit de către reprezentanții angajați/lucrătorilor prin solicitarea furnizării acestor informații.
- (2) Modalitățile de implementare a dreptului angajatorului de a refuza divulgarea unor informații, precum și formele de exercitare a acestui drept se stabilesc prin hotărâre de Guvern.

Art. 14

- (1) Angajații-lucrători, prin reprezentanții lor, au dreptul de a acționa în justiție pe angajator dacă acesta refuză să pună la dispoziția lor informațiile prevăzute de prezenta lege, atribuie discreționar sau cu o motivare formală caracterul de informație confidențială, precum și atunci când apreciază că decizia angajatorului de excludere de la îndeplinirea obligației de informare a anumitor informații este neîntemeiată.
- (2) Partenerii sunt obligați să reglementeze la nivelul întreprinderii o cale de atac internă, a cărei exercitare nu condiționează accesul liber și direct la justiție.
- (3) În cazurile prevăzute la alin. (1), soluționarea la nivelul întreprinderii a conflictelor se înfăptuiește de către o comisie paritară a cărei constituire, reguli de funcționare și competență se stabilesc în ordine principială prin hotărâre de Guvern și se dezvoltă în concret prin contractele colective de muncă sau regulamente interne, după caz.

Secțiunea a 2-a - Consultarea

Art. 15

- (1) Dreptul la consultare este un drept subiectiv ce întrunește trăsăturile de efectivitate și justițiabilitate. Nerecunoașterea, neaplicarea sau încălcarea acestuia poate genera un conflict juridic de competență instanțelor judecătorești.
- (2) Numărul angajaților-lucrătorilor în funcție de care dreptul la consultare e opozabil angajatorului se stabilește în condițiile art. 8 alin. (4) – (8) din prezenta lege.

Art. 16

- (1) Consultarea, ca drept subiectiv al angajaților-lucrători, precum și ca procedură de obținere a punctului de vedere al acestora, are caracter obligatoriu și se realizează în

prealabil, constituind o formă instituționalizată prin reguli ferme cu validare legală și cu aportul volițional al partenerilor sociali la dialogul social.

- (2) Toate deciziile angajatorului în domeniile ce privesc consultarea trebuie supuse consultării reprezentanților angajaților-lucrători.
- (3) Avizul emis de către reprezentanții angajaților-lucrători este consultativ.
- (4) Neluarea avizului prevăzut la alin. (2) în cadrul procedurii de consultare antrenează răspunderea patrimonială și contravențională a angajatorului.
- (5) Dacă o decizie a angajatorului a fost adoptată fără consultarea reprezentanților angajaților-lucrători, reprezentanții angajaților-lucrători pot să o conteste în fața instanțelor judecătorești competente și să solicite suspendarea acesteia de la aplicare.
- (6) Consultarea are loc:
 - a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților-lucrători să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere;
 - b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților-lucrători, în funcție de subiectul discutat;
 - c) pe baza informațiilor furnizate de angajator, în conformitate cu prevederile Art. 10(2) și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților-lucrători au dreptul să îl formuleze;
 - d) astfel încât să permită reprezentanților angajaților-lucrători să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;
 - e) în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se încadrează în obligațiile angajatorului, prevăzute la Art. 10(1).

Art. 17

Regulile privind procedura de informare și consultare se stabilesc prin hotărâre de Guvern și se dezvoltă în concret prin contractele colective de muncă sau prin Regulamentul intern, după caz.

Secțiunea a 3-a – Protecția reprezentanților angajaților-lucrătorilor

Art. 18

- (1) Reprezentanții angajaților-lucrătorilor beneficiază în exercițiul funcțiilor de o protecție și de garanții suficiente pentru a realiza într-o măsură adecvată sarcinile ce le-au fost încredințate.
- (2) Reprezentanții angajaților-lucrătorilor din întreprindere au dreptul la protecție juridică împotriva actelor susceptibile de a le cauza vreun prejudiciu, precum și dreptul de a valorifica orice facilitate adecvată pentru îndeplinirea obligațiilor ce le revin.
- (3) Pentru atingerea acestor obiective, reprezentanții angajaților-lucrători au dreptul la:

- a) protecție juridică efectivă împotriva actelor ce i-ar putea prejudicia, cum ar fi, de pildă, deciziile de concediere pe motive ținând de funcția lor sindicală sau de activitatea desfășurată în virtutea acestei funcții;
 - b) facilități adecvate și necesare îndeplinirii rapide și eficiente a funcțiilor încredințate în raport cu nevoile, importanța și posibilitățile întreprinderii interesate.
- (4) Încălcarea drepturilor reprezentanților angajaților-lucrători reglementate în prezentul articol angajează răspunderea patrimonială a angajatorului.

Art. 19

- (1) Încălcarea dispozițiilor prezentei legi în legătură cu îndeplinirea obligației de informare și consultare, precum și cu modalitățile de îndeplinire a acesteia de către angajator atrage răspunderea contravențională a angajatorului.
- (2) Stabilirea conținutului contravențiilor, ca și tipologia și severitatea sancțiunilor, au la bază principiile efectivității, proporționalității și disuasivității.

Art. 20

Constituie contravenții și se sancționează după cum urmează:

- a) cu amendă de la 1.000 lei la 20.000 lei, nerespectarea de către angajator a obligației de a transmite reprezentanților angajaților informațiile prevăzute la Art. 10(1);
- b) cu amendă de la 2.500 lei la 25.000 lei, nerespectarea obligației angajatorului de a iniția consultări potrivit Art. 16(6);
- c) cu amendă de la 5.000 lei la 50.000 lei, transmiterea cu rea-credință de informații incorecte sau incomplete, în condițiile Art. 10(2), de natură a nu permite reprezentanților angajaților formularea unui punct de vedere adecvat pentru pregătirea unor consultări ulterioare.

Art. 21

Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către persoanele împuternicite de Ministerul Muncii și Justiției Sociale sau de către alte organe care, potrivit legii, au dreptul să efectueze controlul.

Art. 22

Contravențiilor prevăzute la **Eroare! Fără sursă de referință.** li se aplică dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 23

Dispozițiile prezentei legi nu aduc atingere legislației române privind:

- a) procedurile specifice de informare și consultare, în cazul concedierilor colective;
- b) protecția drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii;

- c) constituirea comitetului european de întreprindere sau instituirea procedurii de informare și consultare a angajaților în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.
- d) reglementarea specifică a transportului maritim.

Art. 24

Reglementarea procedurilor de informare și consultare a angajaților-lucrători în domenii specifice se face prin hotărâre a Guvernului.

Art. 25

- (1) Prezenta lege 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) Prezenta lege 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.

Art. 26

Prezenta lege transpune:

- prevederile art. 3 din Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2015/1794/UE de modificare a directivelor 2008/94/CE, 2009/38/CE și 2002/14/CE ale Parlamentului European și ale Consiliului, a directivelor 98/59/CE și 2001/23/CE ale Consiliului, în ceea ce privește navigatorii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 263 din 8 octombrie 2015;
- Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a salariaților din Comunitatea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE), seria L, nr. 80 din 23 martie 2002;
- Art. 21 din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg, la data 3 mai 1996 și ratificată de România prin Legea nr. 74/1999 pentru ratificarea Cartei sociale europene revizuite, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 193 din 4 mai 1999, în interpretarea Comitetului European pentru Drepturi Sociale.

Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art. 75 și ale art. 76 alin. (2) din Constituția României, republicată.

PREȘEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR

PREȘEDINTELE SENATULUI