



Propunere de Politică Publică



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Datele de identificare ale Propunerii de Politică Publică (PPP)

<i>Titlul propunerii de politică publică</i>	Dreptul lucrătorilor la informare, consultare și codecizie în întreprindere.
<i>Departament inițiator</i>	Ministerul Muncii și Justiției Sociale
<i>Persoane responsabile și date de contact</i>	Blocul Național Sindical Bucuresti, sector 3, str Turturelelor, nr 11a, et 3 bns@bns.ro ; 021 316 27 98
<i>Stadiu (anunțare, avizare, primă lectură etc.)</i>	<ul style="list-style-type: none">• În consultare publică și/sau interinstituțională. <p>Cele trei proiecte de acte normative, componente ale propunerii de politică, au fost supuse consultării publice la nivelul a 7 din cele 8 regiuni de dezvoltare.</p> <p>Propunerile primite în cadrul acestor sesiuni au fost integrate în varianta finală a celor 3 proiecte de acte normative.</p>



Rezumat

Prin această propunere de politică publică se are în vedere atingerea unor obiective generale, dar și specifice în cadrul procedurii de informare, consultare și codecizie la nivelul întreprinderii.

Este axiomatic faptul că prin informarea, consultarea și cooptarea la decizie a lucrătorilor cu și în diverse aspecte ale managementului întreprinderii sunt puse în practică și valorizate la un anumit nivel de satisfacție socială o serie de obiective, cum ar fi:

- ✓ Aplicarea de politici preventive de combatere a șomajului prin dezvoltarea într-un termen rezonabil și cu eficacitate măsurabilă în concret a programelor de reabilitare și recalificare profesională;
- ✓ Obținerea unui grad ridicat de încredere a lucrătorilor față de angajator și, pe cale de consecință, o îmbunătățire a dialogului social în direcția unei cooperări solide și nu a unei confruntări puternice;
- ✓ Promovarea de soluții care să concretizeze într-o măsură sporită aplicarea principiului proporționalității cu privire la examinarea intereselor legitime ale angajatorului și a drepturilor lucrătorilor aflate în prezență;
- ✓ Ameliorarea prin instituționalizare durabilă a dialogului social în toate domeniile de interes ale partenerilor sociali, garantând caracterul său multiform, efectiv și echitabil.

Prin modul de formulare a acestei propuneri am dorit să deschidem noi oportunități concrete și totodată durabile pentru îmbunătățirea consistentă și continuă a instituției informării și consultării, precum și inaugurarea la nivel principal în legislația românească a instituției codeciziei, angajator-lucrător, la nivelul întreprinderii.

În esență, demersul pe care l-am întreprins a avut ca obiective principale următoarele:

- a) Diversificarea domeniilor de informare și consultare, precum și stabilirea la nivel principal a domeniilor de codecizie angajator-lucrător;
- b) Perfecționarea instrumentarului juridic utilizat în operaționalizarea procedurilor de informare, consultare și codecizie;
- c) Aprofundarea mecanismelor și conceptelor legale întrebuințate în această materie;
- d) Detalierea cu acuratețe a nivelurilor de reglementare a acestor drepturi în raport

cu natura, conținutul și modul de exercitare a acestora;

- e) Oferirea unui „spațiu” juridic bine determinat legislativ și substanțial în conținut de ilustrare a principiului autonomiei de voință a partenerilor sociali.
- f) Dezvoltarea dialogului social prin ameliorarea modalităților de realizare a acestuia, precum și prin adăugarea unui număr de elemente suplimentare de conținut, democratizarea relațiilor industriale și, în general, economice la nivelul întreprinderii prin atragerea la decizie sau cel puțin la o corectă, transparentă și utilă informare a lucrătorilor cu privire la situația generală a întreprinderii și a locurilor de muncă.

În scopul realizării acestor obiective am avut în vedere, pe de o parte, stadiul actual al legislației românești, iar, pe de altă parte, necesitatea receptării legislației Consiliului European (art. 21 din Carta socială europeană) care, deși ratificat de România, nu a fost transpus în ordinea juridică internă.

În acest context problematic, am constatat că legea română a receptat parțial reglementările europene (unionale, ale Consiliului European), limitându-se în fapt și în drept să transpună formal Directiva 2002/14 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, publicat în J. Of. L 80, 23.3.2002, pp. 29-34, fără a dezvolta și mecanisme de implementare adecvate, ceea ce a împiedicat o aplicare unitară și transparentă a dispozițiilor legale.

Așadar, prin propunerea de politică publică învedereăm decidenților publici necesitatea „reajustării” cadrului normativ în materie în următoarele principale direcții:

- a) Completarea Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare prin detalierea unor concepte, proceduri, instituții juridice în scopul facilitării acestora;
- b) Completarea Legii nr. 467/2006 cu un aparat conceptual terminologic suplimentar și cu proceduri aplicative promovate de Carta socială europeană în legătură cu art. 21 din Carta socială europeană, precum și cu cele de interpretare autentică ale Comitetului European pentru Drepturi Sociale;
- c) Adoptarea unei legi distincte în formă de lege cadru pentru reglementarea dreptului la codecizie a lucrătorilor prin receptarea în legea internă a dispozițiilor art. 22 din Carta socială europeană;
- d) Facilitarea implementării reglementărilor primare prin adoptarea unei hotărâri de Guvern, care să concretizeze cadrul juridic aplicativ;
- e) Promovarea de instrumente juridice (acorduri colective, regulamente interne) care să valorizeze și să operaționalizeze dreptul la informare, consultare și codecizie la nivel de întreprindere.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Considerăm că prin adoptarea propunerii de politică publică vor fi atinse o serie de obiective de politică socială majore, cum ar fi:

- ✓ Ameliorarea dialogului social la nivel de întreprindere atât sub aspectul conținutului, cât și cel al efectivității și echitabilității sale;
- ✓ Progresul concret și durabil al democrației industriale, prin consolidarea încrederii reciproce a partenerilor sociale, prin funcționarea în baza principiului cooperării loiale și a bunei-credințe și a combaterii confruntării generatoare de contradicții antagoniste și de comportamente partizane prin dezvoltarea, cu prioritate, a politicilor de tip preventiv -proactiv, în detrimentul celor de tip reactiv și eventual reparatoriu.
- ✓ Armonizarea cadrului legislativ național cu reglementările europene, inclusiv Carta socială europeană, care deși adoptate, nu au fost dezvoltate printr-o legislație specifică:
- ✓ Îmbunătățirea reală și de evidentă utilitate practică a legislației prin departajarea problematicii juridice în considerarea naturii sale juridice (drepturi și obligații) versus condiții concrete de exercitare a lor și pe această delimitare conceptuală diferențierea instrumentarului juridic adecvat (lege, hotărâre de Guvern, contract colectiv de muncă, regulament intern) aplicabil de la caz la caz.

În concluzie, propunerea de politică publică antamează o mai coerentă, completă și funcțională legislație în materie, consonantă cu principiile și valorile normativului european (unional, al Consiliului Europei), dotată cu prevederi clare, facil de operaționalizat și cu o certă și probantă eficacitate în aplicare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Secțiunea 1

Argumente pentru inițierea propunerii de politică publică

- Care este problema ce necesită acțiunea Guvernului?

Cercetarea realizată în cadrul proiectului a relevat o serie de probleme în funcționarea instituției informării și consultării lucrătorilor în întreprinderi, dintre acestea menționăm:

1. Informarea și consultarea se realizează în litera dar nu în spiritul legii. În general angajatorii respectă cerințele formale pe care legea le prescrie, dar nemergând de regulă mai departe pentru promovarea spiritului acestor principii. În mod cert, informarea și consultarea nu se realizează în raport cu alte aspecte organizaționale care nu sunt prevăzute de Legea 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților. În general, angajatorii procedează la informare și consultarea lucrătorilor doar în cazurile pentru care prin lege s-a stabilit o anumită procedură sau în cazurile în care sindicatele sau reprezentanții salariaților solicită să fie informați sau consultați. Cu toate acestea, legislația națională nu a fost completată cu dispoziții specifice, se consideră că stabilirea regimului de informare și de consultare este o chestiune de alegere pentru partenerii sociali. În acest moment legea doar dă posibilitatea reprezentanților salariaților să ceară acces la informații, fără a oferi însă acestora mijloacele prin care să se asigure că le sunt respectate drepturile.
2. Reprezentanții sindicatelor consideră procesele de informare și consultare ca fiind utile, o proporție semnificativă a persoanelor participante la studiu percep consultările ca fiind unele eficiente în practică (90% dintre cei chestionați). Frecvența informării este de regulă lunară (pentru aprox. jumătate din participanți) și doar foarte puțini raportează informări extrem de rare. Consultarea este de regulă ceva mai rară. Canalele și contextele cele mai importante de informare și consultare sunt însă date de alte momente formale în care managementul și angajații interacționează, precum încheierea contractului colectiv de muncă sau ședințele consiliului de administrație. Atunci când consultările au loc, se pare că gradul de receptare a propunerilor formulate de către reprezentanții angajaților este mediu spre mare. În genere rezultatele sunt diseminate către angajați de mai toți actorii implicați (sindicat, management, departamentul HR etc.). Din această perspectivă, consultarea este percepută drept utilă de cea mai mare parte a participanților.
3. În general reprezentanții lucrătorilor nu monitorizează active respectarea obligațiilor de informare și consultare, în general nu se urmează căi de acțiune în caz de conflict,

sindicatelor au de regulă un rol mai degrabă pasiv din această perspectivă. Sindicatelor sunt de obicei invitate să participe la ședințele consiliului de administrație, chiar dacă nu întotdeauna la toate ședințele, sunt impuse însă de regulă clauze cu privire la informația confidențială. Reprezentanții lucrătorilor sunt de regulă asistați tehnic la aceste momente de consultare doar prin intermediul propriilor resurse. În momentele în care nerespectarea obligației de informare și consultare a angajaților duce la conflict, doar o treime din participanții la sondaj menționează existența unor mecanisme interne organizației de soluționare a conflictelor. Majoritatea participanților confirmă că în cazuri de conflict nu au apelat la vreo cale de acțiune pentru combaterea nerespectării prevederilor legislației actuale privind informarea și consultarea salariaților. Majoritatea covârșitoare a organizațiilor nu au un fond care să suporte cheltuielile generate de organizarea procedurilor de informare și consultare.

4. În general România a transpus în legislația națională prevederile Directivei 2002/14/EC, cu toate acestea au fost identificate unele neconformități precum și o serie de probleme în implementarea legislației în domeniu, respectiv:
 - a. Legea 467/2006 nu asigură o transpunere reală a articolului 1(2) din Directivă. Legea română precizează că mecanismul informării și consultării se va realiza în concordanță cu prevederile contractelor colective de muncă, fără a impune însă ca în contractele colective de muncă să fie făcute precizări cu privire la modalitățile de informare și consultare pentru a asigura efectivitatea acestui mecanism. În plus, practica industrială nu furnizează modalități concrete de informare și consultare, cu excepția celor pentru concedierile colective, transferul întreprinderilor și negocierea contractelor colective de muncă.
 - b. Trebuie remarcat faptul că legislația națională și contractele colective de muncă stabilesc doar un cadru juridic general. Nici legislația și nici acordurile colective nu includ dispoziții specifice care să descrie modalitățile de informare și consultare. Dispoziții mai detaliate pot fi găsite doar în ceea ce privește procedurile de concediere colectivă și apărarea drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprinderi.
 - c. În ceea ce privește punerea în aplicare, partenerii sociali ar trebui să fie conștienți de caracterul general al prevederilor legale și de necesitatea de a stabili modalitățile de informare și consultare. Deși în principiu legea stipulează obligația de informare și consultare a reprezentanților salariaților, nu se stipulează în nici un act normativ cum se face această informare, cu excepția cazurilor stipulate în mod expres în lege. (concedieri colective, transferul de întreprinderi).
5. Legea 467/2006 oferă doar un cadru general privind informarea și consultarea angajaților, ea ar trebui completată prin precizarea și detalierea modalităților de informare și consultare.

• Care sunt cauzele și efectele problemei?

1. Cadru normativ incomplet (nereceptat art. 21 din Carta socială europeană, deși acesta a fost ratificat prin Legea nr. 74/1999);

Dreptul la informare al salariatului apare reglementat în Codul muncii în mai multe situații distincte, respectiv anterior angajării acestuia și la încheierea contractului de muncă (art.17 - 19), în procedura concedierilor colective, când este reglementat cu titlu colectiv

și corelativ obligației de consultare, caz în care partenerul față de care se face informarea este sindicatul sau reprezentantul ales al salariaților (art.69), informarea în situația unor locuri de muncă vacante în scopul facilitării tranziției salariaților cu contracte determinate pe locurile de muncă cu contract nedeterminat, respectiv de la contracte cu fracțiuni de normă la norma întreagă și invers (art.86, art.107), cu privire la conținutul Regulamentului intern (art.243).

Reglementarea informării și consultării și o definiție a termenilor are izvorul juridic în Legea dialogului social nr. 62/2011.

- informare - transmiterea de date de către angajator către sindicat sau, după caz, către reprezentanții aleși ai angajaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;
- consultare - schimbul de opinii în cadrul dialogului social.

De asemenea Legea dialogului social reglementează la art.30 posibilitatea angajatorului de a invita la Consiliul de administrație sau alt organ asimilat acestuia sindicatul reprezentativ la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social.

Astfel, legea deși setează o astfel de posibilitate, norma legală este lipsită de eficiență practică, fiind o simplă normă de recomandare, fără a naște o obligație legală în sarcina angajatorului.

Același articol, nr. 30 din Legea dialogului social stabilește însă alte două obligații suplimentare în sarcina angajatorului, respectiv obligația de a furniza informații necesare pentru negocierea contractelor colective către organizațiile sindicale reprezentative și de a comunica hotărârile consiliului de administrație în termen de două zile lucrătoare de la data ședinței sindicatelor.

Totuși, aceste două norme legale, deși sunt reglementate de maniera imperativă, sunt lipsite de o sancțiune clară, stabilită în plan normativ, ceea ce le face dificil de aplicat în practică. Există în sine posibilitatea de a fi impuse printr-o acțiune judiciară având ca obiect obligația de a face. Din analizele efectuate rezultă că incidența unor astfel de acțiuni în justiție este redusă, urmând a analiza care ar putea fi cauzele unei astfel de stări de fapt. Fie aceste norme legale sunt respectate de regulă de angajatori, fie eficiența unui astfel de mecanism de impunere a respectării acestora este redusă, durata litigiilor până la soluționarea acestora fiind mult prea mare raportat la eficiența soluției, informarea fiind într-o asemenea ipoteză de cele mai multe ori tardivă și lipsită de eficiență practică.

2. Dispoziții echivoce, neclare, obscure, dialog formal, prevederi lipsite de transparență.

• Care sunt datele statistice/analizele care susțin definirea problemei?

Sondajul realizat a furnizat date pentru următoarele concluzii, așa cum reiese și din expunerile grafice din analiza primară.

Astfel:

(a) Canale și contexte de informare: Informarea și consultarea angajaților se fac în mare măsură în cadrul negocierilor colective în vederea încheierii contractului colectiv de muncă (63.2% dintre participanți raportează acest context), în cadrul ședințelor consiliului

de administrație al unității (52.6% dintre participanți raportează acest context) sau prin adrese scrise în alte contexte decât cele menționate anterior (56.6% dintre participanți raportează acest canal). Printre alte canale de informare pe lângă întâlniri individuale, panouri cu afișaj, întâlnim și mijloace moderne (e.g., aplicații de Facebook, Whatsapp etc).

(b) Frecvența informării: Un procent de 10.6% din participanți consideră că informația în cadrul organizației din care provin se realizează extrem de rar, o dată sau mai rar de o dată pe an. 72 (47.4%) din cei 152 de participanți raportează că sunt informați la un interval de o lună.

(c) Frecvența consultării: Este mai redusă decât informarea. Spre exemplu observăm că există o diferență de aproximativ 10 procente între informarea vs. consultarea lunară astfel 56 (36.8%) din cei 152 de participanți raportează că sunt consultați la un interval de o lună. De asemenea, un procent de 23% consideră că sunt implicați în procese de consultare o dată sau mai rar de o dată pe an.

(d) Subiecte de informare și consultare: Un procent de 63.8% dintre cei chestionați consideră că informarea și consultarea NU se realizează în raport cu alte aspect organizaționale decât cele prevăzute de Legea 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților (i.e., evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii, situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii sau deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii). Raportându-ne la subiectele de informare obligatorii, așa cum sunt ele prevăzute de Legea 467/2006, cei mai mulți participanți (90 din 152) consideră că în cadrul organizațiilor pe care le reprezintă, deciziile care pot conduce la modificări în organizarea muncii, sunt cel mai frecvent popularizate dinspre angajator înspre angajat, urmate de situația economică (52 din 152) și condițiile de muncă (53 din 152). În cazul consultării, deși procentul celor care raportează că sunt implicați în procesul decizional este mai mic, subiectele abordate organizațional, rămân aceleași ca și în cazul informării: deciziile care pot conduce la modificări în organizarea muncii (80 din 152), urmate de condițiile de muncă (63 din 152) și de situația economică (27 din 152). Ce putem constata evaluând comparativ subiectele de informare vs. consultare, este că dintre cele 3 mari subiecte, managementul este cel mai dispus să se consulte cu angajații în raport cu condițiile de muncă și cel mai puțin dispus în raport cu situația financiară, unde procentul informare vs. consultare este înjumătățit (34.21 % versus 17.76%). Condițiile de muncă în mod cert sunt printre cele mai populare subiecte aflate în atenția angajaților și angajatorilor în schimbul informațional, aspect evidențiat și de răspunsurile pozitive (87.5%) date la o întrebare independentă „Informarea și consultarea vizează și probleme legate de condițiile de muncă?„.

(e) Percepția privind eficiența practică a consultărilor: Participanții declară că în urma consultărilor, cel puțin cele privitoare la modificare sau ameliorare a condițiilor de muncă, de-a lungul timpului, managementul a luat măsuri care au integrat punctele de vedere ale angajaților. Un procent de 90.2% confirmă astfel eficiența practică a consultărilor privind condițiile de muncă.

(f) Probleme semnalate privind modificarea sau ameliorarea condițiilor de muncă: Pot fi încadrate în: 1. Asigurarea condițiilor generale și resurselor necesare pentru sănătatea angajaților (e.g., asigurarea materialelor de igienă și curățenie, echipamente de protecție,

încărcarea mai mică a postului); 2. Analiză a nevoilor reale (e.g., măsuri personalizate, în funcție de sectorul de activitate, nu doar măsuri globale, consultarea cu toți angajații, nu doar cu reprezentanții lor); 3. Alocarea de bugete mai mari pentru acoperirea nevoilor privind ameliorarea condițiilor de muncă, 4. Eficientizarea implementărilor măsurilor (e.g., din perspectiva reducerii timpului de implementare, din perspectiva reducerii birocrăției, reducerea cantității de dosare, comisii, documente de întocmit).

(g) *Problematica privind sănătatea și securitate în muncă: Un procent de 94.7% dintre cei chestionați au confirmat că în interiorul organizației pe care o reprezintă, există un comitet privind sănătatea și securitate în muncă. Însă 10.5% consideră că deciziile comitetului de sănătate și securitate în muncă de fapt NU sunt aplicate, un procent similar preferând să nu răspundă la această întrebare. Printre măsurile pe care participanții le apreciază ca fiind oportune în ameliorarea activității comitetului de sănătate și securitate în muncă, se regăsesc: aspecte bugetare (fie că vorbim de alocarea unor bugete mai mari pentru sănătatea și securitatea în muncă, fie că vorbim de recompense financiare); implicarea mai activă a managementului companiei în activitatea comitetului și implicarea faptică, nu doar scriptică a comitetului responsabil de sănătatea și securitatea muncii în interiorul organizației prin acțiuni concrete (aplicarea reală a legislației cu privire la condițiile de muncă, controlul periodic al sănătății angajaților, determinarea și analiza factorilor de risc la nivelul tuturor compartimentelor).*

(h) *Implicarea sindicatului în procesul de comunicare: Un procent de 80.9% din participanți au răspuns pozitiv la întrebarea Este invitat sindicatul să participe la ședințele consiliului de administrație sau a altui organ similar acestuia?. Însă 34.1% au afirmat că sindicatul este invitat doar la o parte din ședințe, nu la toate întâlnirile formale. Un punct critic, raportat de 74.1% din participanți se referă la lipsa de transparență (prin necomunicare) a consiliului 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 informați s-au concretizat în adrese, petiții, sesizări, reclamații către conducere sau către ITM.*

(i) *Nivelul la care are loc informarea și consultarea: În ordine ierarhică, așa cum reiese din studiu, managementul organizațiilor cascadează informațiile către toți angajații (52.6%), exclusiv către organizația sindicală (42.8%), exclusiv către organizația sindicală și reprezentanții aleși ai salariaților (15.8%), exclusiv către reprezentanții aleși ai salariaților (8.6%), către un număr de reprezentanți ai angajaților, alții decât cei enumerați mai sus (7.9%), către altcineva (e.g., după interese personale sau de afaceri) (2%).*

(j) *Confidențialitatea categoriilor de informații: Datele privind salarizarea personalului par a fi tipul de informație pentru care reprezentanților salariaților li se cere cel mai puternic tratamentul confidențial (57.2%), urmată de datele privind clienții sau partenerii de afaceri (34.9%), situația economico-financiară a angajatorului (30.9%), datele privind politica de personal în perioada următoare (27.6%), precum și altele (bilanțurile cu impact semnificativ asupra mediului, date cu caracter personal etc.) (18.4%). Angajatorul invocă existența confidențialității asupra informațiilor furnizate în fiecare context în care le furnizează, declară 50% din participanți. Conținutul clauzelor de confidențialitate încheiate între angajator și reprezentanții salariaților se referă la: interdicția de a dezvălui, folosi, transfera, copia sau multiplica informațiile confidențiale și se aplică de regulă la toate categoriile de informații prevăzute în CCM și în cadrul legii Dialogului Social. Durata întinderii clauzelor de confidențialitate încheiate între angajator și*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

reprezentanții salariaților, atunci când li se pun acestora din urmă la dispoziție informații, variază de la organizație la organizație și probabil și în funcție de specificul informației, de la imediat după perioada negocierilor până la 5 ani de la data încetării raporturilor de muncă. 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.

(k) Asistența tehnică a reprezentanților angajaților cu ocazia informării: Majoritatea participanților (80.3%) afirmă că în cadrul organizațiilor lor, reprezentanții angajaților beneficiază de asistență tehnică din partea: organizației sindicale, avocatul sindicatului, experților din cadrul organismelor sindicale superioare sau conform propriei opțiuni.

(l) Reglementarea obligației angajatorului de informare și consultare a angajaților: Actele juridice prin care se reglementează obligația angajatorului de informare și consultare a angajaților se rezumă la regulamentul intern, Contractul Colectiv de Muncă sau alte legi în vigoare.

(m) Monitorizarea și controlului îndeplinirii obligațiilor de informare și consultare: Doar 32.9% dintre participanți consideră că în organizațiile lor există organisme de monitorizare și control a îndeplinirii obligațiilor de informare și consultare. Printre opțiunile menționate în detalierea răspunsurilor afirmative enumerăm: 5 membri din administrație și 5 ai reprezentanților, 8 angajați, comisia salariaților și comisia administrației de urmărire a derulării CCM în vigoare, comisia de disciplină, comisia de negociere și urmărire CCM, Administrația Națională a Penitenciarelor Ministerul Justiției și Instanța de Contencios Administrativ, comisia de Dialog Social din Ministerul Justiției, etc.

(n) Soluționarea potențialelor conflicte generate de nerespectarea (inclusiv îndeplinirea necorespunzătoare) a obligației de informare și consultare a angajaților: Un procent de 34.2% dintre participanți afirmă că în interiorul organizației există organisme interne de soluționare a potențialelor conflicte generate de nerespectarea (inclusiv îndeplinirea necorespunzătoare) a obligației de informare și consultare a angajaților. Organismele responsabile sunt constituite sau reglementate prin contracte colective, decizii sau dispoziții interne, contracte colective sau hotărâri judecătorești. Componenta acestor organisme variază de la 1 la 9 membri și ele sunt de regulă constituite din membri ai conducerii și ai sindicatelor. O reprezentare mai exactă a componenței se regăsește în raportul detaliat, la întrebarea I19. Organismele interne de soluționare a potențialelor conflicte generate de nerespectarea a obligației de informare și consultare a angajaților au atribuții de verificare și constatare a situației conflictuale, cercetare și rezolvare, uneori 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 a celor 30.8% dintre participanții care au răspuns pozitiv. 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.

(o) Fonduri pentru cheltuielile generate de organizarea procedurilor de informare și

consultare: Se pare că în majoritatea organizațiilor din studiu (85.5%) nu au un fond din care se suportă cheltuielile generate de organizarea procedurilor de informare și consultare. Reprezentanții organizațiilor din studiu care au un fond special alocat afirmă că sumele alocate fondului sunt cf. Legii 62/2011, că se stabilesc anual prin buget sau în funcție de nevoi. Contributorii la acest fond sunt administrația / patronatul / angajatorii / compania, membrii de sindicat sau statul.

(p) Gradul de receptare a propunerilor formulate de către reprezentanții angajaților: Aproximativ jumătate din participanți confirmă că toate sau mai mult de jumătate din propunerile reprezentanților angajaților sunt receptate.

(q) Diseminarea către salariați a procedurii de informare și consultare: Majoritatea (75%) confirmă că rezultatele procedurii de informare și consultare sunt diseminate către salariați de către diverșii actori organizaționali (angajator, reprezentanți sindicali, biroul executiv, departamentul HR, șefii direcții) în contexte diverse sau prin canale variate (adunări cu salariații, avizier, prin comunicări scrise, email, telefonic, SMS, pagini de socializare).

(r) Percepția utilității procedurile de informare și consultare: Fără îndoială, majoritatea participanților (94.7%) consideră că procedurile de informare și consultare sunt utile. Printre motivele invocate de aceștia, amintim aici: asigurarea bunei funcționări a activităților instituției, asigurarea unui climat de liniște în organizație, asigurarea transparenței / înlăturarea suspiciunilor. Alte motive se regăsesc în raportul detaliat, la întrebarea I23. Tot acolo se regăsesc și o serie de exemple de succes redade de participanți pentru aceste proceduri.

(s) Căi de acțiune pentru nerespectarea prevederile legislației actuale privind informarea și consultarea salariaților: Un procent de 70.4% nu a apelat la vreo cale de acțiune pentru nerespectarea prevederile legislației actuale privind informarea și consultarea salariaților. Cei 17.1% care au răspuns pozitiv la această întrebare fie au acționat în instanță angajatorul (în instanțe de contencios administrativ), fie au făcut adrese către instituție, către autoritățile competente ale statului, fie au sesizat comisia paritară sau tripartită sau au apelat la proteste. În privința eficienței căilor de acțiune utilizate, 4 din 26 participanți consideră că în proporție de 100% au fost eficiente și 13 consideră că eficiența a fost în proporție de peste 50%.

• Ce grupuri din societate sunt afectate și în ce măsură?

Toți lucrătorii din România sunt afectați de situația actuală. Dreptul angajaților la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă este în prezent reglementat cu titlu general în art. 39 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, potrivit căruia „Salariatul are, în principal, următoarele drepturi: (...) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă”.

Cu toate acestea, actualul cadru normativ se limitează doar la a consacra dreptul angajaților la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă, fără însă a exista o reglementare cadru care să detalieze conținutul acestui drept.

Dreptul angajaților la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă este prevăzut în

art. 22 din Carta socială europeană, potrivit căruia „în scopul asigurării efective a dreptului lucrătorilor de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din întreprindere, Părțile se angajează să ia sau să promoveze măsuri care să permită lucrătorilor sau reprezentanților lor, conform legislației și practicilor naționale să contribuie:

- a) La determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă, de organizare a muncii și a locului de muncă;
- b) La protecția sănătății și a securității muncii în cadrul întreprinderii;
- c) La organizarea de servicii și facilități sociale și socio-culturale ale întreprinderii;
- d) La controlul respectării reglementărilor în aceste materii.”

Având în vedere că dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă este unul de tip „poliedric”, ilustrând multiple modalități de exercitare, se impune adoptarea unui act normativ cadru, prin care să fie ratificat art. 22 din Carta socială europeană, astfel cum a fost interpretat în jurisprudența Comitetului European pentru Drepturi Sociale, și care, totodată, să detalieze conținutul acestui drept, în scopul asigurării justițiabilității sale.

- **Sunt afectate grupurile vulnerabile, așa cum sunt definite în Legea asistenței sociale (Legea nr. 292/2011, actualizată)?**

N/A

- **Ce implicații ar putea avea lipsa de acțiune guvernamentală în domeniu?**

✓ *Legislație formală, cu incidență practică redusă sau deloc.*

Incidența litigiilor având ca obiect informarea și consultarea salariaților este în acest moment extrem de redusă, cauza fiind unanimă, respectiv cultura de a identifica și recunoaște încălcarea dreptului la informare și consultare și de a sesiza instanțele de judecată pe motiv de nerespectare a obligațiilor angajatorului de informare și consultare a lucrătorilor. Pe de altă parte s-a constatat ca au fost identificate litigii în care dreptul a informare, deși nu a fost identificat ca un obiect distinct în cadrul litigiului ori ca un capăt de cerere de sine stătător, a fost totuși invocat în legătura cu o situație dedusă judecătii în justificarea acesteia, spre exemplu în litigii având ca obiect: concediere, transfer, modificare contract individual de muncă. Concluziile ce se impun urmare a acestei analize sunt că dreptul la informare și consultare nu face de regulă obiectul unor acțiuni în justiție decât ca argument corelativ în litigii având alt obiect.

Nerespectarea obligației de informare și consultare în sine nu determină inițierea unor acțiuni în instanță, ci acestea sunt eventual pornite numai în situația în care lipsa informării sau consultării sunt urmate de alte acțiuni ale angajatorului, de genul desfacerii unui contract individual de muncă.

Pe de alta parte constatăm că această categorie de litigii sunt de regulă litigii individuale, iar soluțiile pronunțate de instanță în astfel de cauze sunt utile doar salariatului/salariaților care sunt titulari ai acțiunii. Așadar, în practică, efectul acțiunilor



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

în instanță rămâne doar unul individual, iar nu unul colectiv.

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.

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.

De asemenea, insuficiența detaliere a cazurilor, condițiilor, precum și a periodicității 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).

- **Ce alte documente de politici publice la nivel național și european sunt relevante în acest context?**

- ✓ *PROGRAMUL NAȚIONAL DE REFORMĂ 2019- Dialog social - ” În anul 2019, MMJS va continua să acorde asistență tehnică în vederea impulsivării consultărilor în cadrul comisiilor de dialog social (întrunite lunar), pentru o mai bună implicare a partenerilor sociali în evaluarea și identificarea cerințelor de colaborare în implementarea politicilor și a măsurilor sectoriale prioritare, cu impact în domeniul muncii.”*
- ✓ *RECOMANDARE A CONSILIULUI privind Programul național de reformă al României pentru 2019 și care include un aviz al Consiliului privind Programul de convergență al României pentru 2019.*
- ✓ *Carta Socială Europeană Revizuită.*

- **Căruia obiectiv strategic din Planul Strategic Instituțional este subsumată?**

Propunerea de politică publică se subsumează obiectivului strategic nr 4 - Formarea unei reale culturi a dialogului social, stimularea dialogului social tripartit, teritorial și sectorial, din cadrul Planului Strategic instituțional al Ministerului Muncii și Justiției Sociale, actualizare 2018

Secțiunea 2

Scopului și obiectivele propunerii de politică publică

- **Obiective generale**

1. **Obiectiv public la nivel de societate:**

- ✓ dezvoltarea democrației industriale la nivel de întreprindere;
- ✓ ameliorarea dialogului social;
- ✓ cadru normativ amplu, concret, util, eficace, aliniat la principiile și normele europene.

2. **Obiective specifice**

- ✓ Completarea în conținut și formă a conceptelor informării, consultării și codeciziei;
- ✓ Stabilirea pe etaje de competență legislativă a problematicilor ce fac obiectul proiectului de politică publică;
- ✓ Aplicare facilitată, eliminarea terminologiei inadecvate, înlocuirea textelor obscure.

- **Obiective operaționale**

- ✓ Stabilirea categoriilor de probleme și soluții pe tipuri de acte juridice;
- ✓ Extinderea prevederilor de informare/consultare/codecizie la întreprinderi cu mai puțin de 20 de lucrători;
- ✓ Generalizarea informării/consultării, codeciziei, indiferent de actul juridic utilizat pentru stabilirea acestor proceduri.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Secțiunea 3

Descrierea opțiunilor de soluționare a problemei/problemelor identificate

Opțiunea non-acțiunii - este motivată de transpunerea Directivei 2002/14/CE în legislația românească prin Legea nr. 467/2006 - soluție comodă - *rec sic standibus*.

Vulnerabilitatea acestei opțiuni constă în cel puțin două aspecte:

- ✓ Insuficiența reglementării ca urmare a absenței unor norme de aplicare necesare pentru garantarea efectivității dreptului la informare și consultare;
- ✓ Caracterul incomplet al reglementării ca urmare a nereceptării în legislația internă a art. 21 din Carta socială europeană, cu toate că acest articol a fost cuprins în legea de ratificare a Cartei sociale europene, i.e. Legea nr. 74/1999.

Opțiunea 2 - Reglementarea doar a art. 21 din Carta socială europeană cu păstrarea textului Legii nr. 467/2006 în privința reglementării unionale.

Vulnerabilitatea acestei opțiuni constă în:

- ✓ Se rezumă la dreptul la informare și consultare, cu excluderea dreptului la codecizie, cea mai importantă dimensiune a propunerii de politică publică și elementul în cel mai înalt grad definitoriu al democrației industriale;
- ✓ Absența unei reglementări secundare, de tip hotărâre de guvern, care să faciliteze implementarea mecanismelor de realizare a acestor drepturi, precum și să garanteze efectivitatea lor.

Opțiunea 3 - este cea mai completă, întrucât ea vizează:

- ✓ Toate categoriile de drepturi ale lucrătorilor în cadrul acestui tip de activitate - dialog social;
- ✓ Promovează toate categoriile de instrumente juridice adecvate garantării efectivității drepturilor în cauză;
- ✓ Facilitează implementarea reglementării și îi dă funcționalitate și eficacitate.

Soluțiile nu se pot concilia pentru motivele ce se desprind din prezentarea fiecăruia, fiind de tip antagonic și nu de complementaritate.

Secțiunea 4

Identificarea și evaluarea impactului

Analiza realizată reliefează o diferență între sectorul public și cel privat cu privire la respectarea obligației de informare și consultare a lucrătorilor. În sectorul public putem spune că obligațiile de informare și consultare sunt relativ respectate, în sectorul privat în aprox 30% din unități nu este respectată obligația de informare și consultare în condițiile în care în unitate este constituit sindicat. Este de așteptat ca acest procent să fie semnificativ mai mare dacă se iau în considerare și unitățile în care nu există organizare sindicală.

Apreciem că nu putem avea așadar o concluzie că sunt respectate obligațiile impuse de legislația actuală privind consultarea și informarea, ci dimpotrivă, în special în sectorul privat, concluzia este mai degrabă aceea că sunt numeroase situațiile în care informarea și consultarea nu există.

Pe de alta parte, remarcăm că una din cauzele numărului redus de litigii se datorează cu siguranță și faptului că Legea nr. 476/2006 reglementează de o manieră generală categoriile de informații cu privire la care angajatorul are obligația să mențină un dialog constant cu sindicatul sau reprezentanții salariaților.

Curtea Constituțională a venit să clarifice faptul că dispozițiile legale nu obligă angajatorul la comunicarea unor informații cu caracter de secret profesional sau care sunt de natura să prejudicieze activitatea companiei, dar întrucât legea nu clarifică sau exemplifică în niciun mod situațiile în care se consideră că o anumită informație dăunează grav funcționării întreprinderii sau îi prejudiciază interesul, aceste situații rămân neclare pentru salariați și lăsate la aprecierea instanțelor de judecată.

Toate aceste lipsuri ale Legii nr. 476/2006 duc la numărul redus de litigii privind nerespectarea obligațiilor angajatorilor referitoare la informarea și consultarea salariaților, pe rolul instanțelor din România.

La acestea se adaugă și faptul că nu sunt suficient de bine cunoscute și înțelese de către salariați drepturile pe care le au în ceea ce privește informarea și consultarea.

În egală măsură putem constata că durata mare de soluționare a litigiilor face ineficiente soluțiile pronunțate de instanță în cazul unei acțiuni având ca obiect obligarea angajatorului la respectarea atribuțiilor privind informarea și consultarea salariaților. Totodată nici sancțiunile impuse de Legea 467/2006 nu par a-și fi dovedit eficiența, cu precădere în cazul angajatorilor mari.

Nu în ultimul rând un obstacol în aplicarea coerentă în practică a informării și consultării este modalitatea abuzivă prin care unii angajatori condiționează respectarea obligației de informare și consultare de semnarea de către reprezentanții organizațiilor sindicale a unor acorduri de confidențialitate, acorduri ce conțin clauze excesive și uneori inacceptabile.

În Memorandumul de comentarii tehnice elaborate de Biroul Internațional al Muncii în aprilie 2018, Biroul recomandă ajustarea legislației în sensul consolidării drepturilor lucrătorilor și



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

ale organizațiilor lucrătorilor la nivelul societății, la informare și consultare, prin asigurarea faptului ca angajatorii invită cele mai reprezentative organizații ale lucrătorilor la nivel de întreprindere să participe la consiliul de administrație sau la alte organe similare.

Biroul Internațional al Muncii, în Memorandumul din aprilie 2018 citat mai sus, recomandă de asemenea modificarea definiției “informării” pentru a include toate tipurile de informații care pot fi schimbate - nu numai de către angajator către sindicat - dar și între reprezentanții guvernelor, angajatorilor și lucrătorilor, pe teme de interes comun legate de politica economică și socială.

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.

Prezenta propunere de politică publică nu are implicații bugetare.



Secțiunea 5

Selectarea opțiunii

- ✓ *Prin toate propunerile pe care le cuprinde propunerea de politică publică, opțiunea aleasă rezolvă vulnerabilități prezente de ordin legislativ, aplicativ și operațional.*

- ✓ *Propunerea avansată conduce la ameliorarea dialogului social, consolidarea democrației industriale, perfecționarea politicilor de intervenție anticipată, susținerea principiului cooperării loiale și de bună credință a angajatorilor cu angajații lucrători și o mai bună susținere a politicilor economice ale angajatorului.*

- ✓ *Beneficiari - parteneri sociali.*



Secțiunea 6

Procesul de consultare publică

În perioada 14 martie - 29 mai 2019 Blocul Național Sindical a organizat 7 sesiuni de dezbatere publică, câte una în fiecare regiune, tema dezbaterilor - ~Dreptul lucrătorilor la informare, consultare și codecizie în întreprindere~.

Prin informarea, consultarea și cooptarea la decizie a lucrătorilor cu și în diverse aspecte ale managementului întreprinderii sunt puse în practică și valorizate la un anumit nivel de satisfacție socială o serie de obiective, cum ar fi obținerea unui grad ridicat de încredere a lucrătorilor față de angajator și ameliorarea prin instituționalizare durabilă a dialogului social în toate domeniile de interes ale partenerilor sociali, garantând caracterul său multiform, efectiv și echitabil.

Sesiunile de dezbatere au fost organizate de Blocul Național Sindical în cadrul proiectului "ETICA - Eficiență, transparență și intimitate în cariera din administrație".

Graficul de derulare a sesiunilor de consultare a fost următorul:

- ✓ 14 martie - PLOIEȘTI,
- ✓ 21 martie - CRAIOVA,
- ✓ 04 aprilie - ORADEA,
- ✓ 18 aprilie - IAȘI,
- ✓ 14 mai - Timișoara,
- ✓ 23 mai - SIBIU,
- ✓ 29 mai - CONSTANȚA.

Au participat la dezbateri:

- ✓ Reprezentanți ai organizațiilor sindicale din regiune,
- ✓ Reprezentanți ai organizațiilor patronale sau ai angajatorilor din regiune,
- ✓ Reprezentanți ai autorităților locale cxu atribuții în domeniul relațiilor de muncă și al dialogului social.

În cadrul celor 7 dezbateri regionale au fost primite următoarele propuneri de modificare ale proiectelor de acte normative și regulamentare în domeniul informării și consultării lucrătorilor, precum și al participării lucrătorilor la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă:

I. Cu privire la proiectul de lege privind cadrul general de informare și consultare a lucrătorilor

În cadrul celor șapte dezbateri organizate în legătură cu evaluarea și promovarea acestui proiect, s-au conturat o serie de poziții avansate de participanți, vizând, cu precădere, următoarele aspecte:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

- Utilitatea ameliorării cadrului normativ aplicabil în materie;
- Eficacitatea practică a soluțiilor avansate în legătură cu modul de exercitare a dreptului la informare și consultare;
- Concretizarea suplimentară a termenilor ce alcătuiesc obiectul informării și consultării;
- Îmbunătățirea conținutului definițiilor anumitor concepte, cum ar fi: lucrător, informație confidențială, caracter prejudiciabil al divulgării informațiilor;
- Sistematizarea condițiilor de contestare a deciziilor angajatorului privind modul de îndeplinire a obligației de informare și consultare;
- Organizarea unor proceduri de contestare la nivelul întreprinderii („recurs intern”), prin constituirea unor comisii paritare investite cu dreptul de a se pronunța în privința litigiilor cu acest obiect;
- Stabilirea regulilor procedurale și de formă privind condiționalitățile și termenele legale conform cărora se realizează informarea și consultarea;
- Acreditarea naturii juridice de drept subiectiv al dreptului la informare și consultare al lucrătorilor, precum și prin enumerarea caracterelor sale juridice.

Toate aceste chestiuni principiale, dar și altele, au animat dezbaterile ocazionate de prezentarea pachetului normativ privind politicile publice în materia informării, consultării lucrătorilor, ca și al codeciziei în domeniul stabilirii condițiilor de muncă.

În legătură cu principalele chestiuni abordate, participanții, într-o covârșitoare majoritate, au apreciat că o intervenție normativă la nivelul principialității problematicei abordate, ca și cel al ameliorării mecanismelor de implementare rapidă, concretă și, desigur, amplă, se impune.

O intervenție legislativă de acest tip ar slui în mod adecvat și într-un „timing”, oportun obiectivului principal al unei atare reglementări, și anume ameliorarea concretă și consistentă a cooperării angajator - lucrător, instituirea unui statut juridic al lucrătorului care să aglutineze dimensiunea demnității în muncă și al participării fidele, în cunoștință de cauză a lucrătorului, la îndeplinirea obiectivelor strategice ale întreprinderii, precum și dezvoltarea unei legături funcționale între angajator și lucrător care să exprime un grad de fidelizare sporit al lucrătorilor la trebuințele întreprinderii într-un optimizat mod de implementare a principiului asociativismului.

Totodată, a fost subliniată situația criticabilă din prezent care înfățișează o aleatorie, insuficientă și incompletă aplicare a legislației în materie, lipsind dialogul social, ca dimensiune esențială a democrației industriale de unul din pilonii săi fondatori - informarea și consultarea lucrătorilor.

Se cuvine a menționa și împrejurarea că atât în luări de cuvânt, ca și în propunerile formulate de participanții la dezbateri au fost învederate o serie de aspecte ca atare receptate de autorii proiectelor și, în cea mai măsură, introduse în textul normativ, după cum urmează:

- Stabilirea, cu mai multă acuratețe, a termenelor și formelor în care se realizează informarea și consultarea;
- Enumerarea explicită și detaliată a domeniilor care fac obiectul informării și



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

consultării;

- *Descrierea, în concret, a elementelor care determină caracterul de confidențialitate a informațiilor furnizate de angajator;*
- *Impunerea motivării de către angajator a deciziilor prin care acesta exclude de la informare anumite informații.*

În acord cu aceste propuneri pe care le-am considerat, în ansamblul lor, ca pertinente, utile și de natură a îmbunătăți atât conținutul aparatului conceptual utilizat, cât și procedurile de aplicare în practică a mecanismelor legale de informare și consultare am procedat la integrarea lor, în cea mai mare parte, în textul originar.

II. Aspecte terminologice

În cursul dezbaterilor s-a susținut constant și argumentat utilizarea în proiectul actului normativ a termenului de lucrător în loc de cel de salariat, întrucât toate documentele europene transpuse în legislația românească (e.g.: Directiva 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană) sau ratificate de România (revizuită, 1996, art. 21) fac referire la termenul de lucrător.

Pe fond, utilizarea acestei terminologii își are explicația la nivelul dreptului substanțial în faptul că noțiunea de lucrător exprimă, mai pe larg și într-un mod extrem de cuprinzător, varietatea raporturilor juridice de muncă și nu doar pe cele având ca sursă juridică contractul de muncă și, pe cale de consecință, se circumscrie conceptului de salariat.

Ca atare, însușind această propunere, vom înlocui în toate textele de lege în care figurează noțiunea de salariat cu cel de lucrător.

Celelalte propuneri care au rezultat din dezbateri au fost evidențiate ca atare în cuprinsul proiectelor de acte normative.

Secțiunea 7

Măsurile post-adoptare

Obiectiv	Măsură/Act normativ în vederea implementării PPP*	Instituție/Direcție responsabilă	Termen de realizare	Rezultat	Buget	Indicator**
Scop - 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.						
Obiective generale: □ dezvoltarea democrației industriale la nivel de întreprindere; □ ameliorarea dialogului social; □ cadru normativ amplu, concret, util, eficace, aliniat la principiile și normele europene.						
Obiective specifice: □ Completarea în conținut și formă a conceptelor informării, consultării și codeciziei; □ Stabilirea pe etaje de competență legislativă a problematicilor ce fac obiectul, proiectului de politică publică; □ Aplicare facilitată, eliminarea terminologiei inadecvate, înlocuirea textelor obscure.						
Obiective operaționale: □ Stabilirea categoriilor de probleme și soluții pe tipuri de acte juridice; □ Extinderea prevederilor de informare/consultare/codecizie la întreprinderi cu mai puțin de 20 de lucrători; □ Generalizarea informării/consultării, codeciziei, indiferent de actul juridic utilizat pentru stabilirea acestor proceduri.						
	<i>Preluarea celor 3 propuneri de acte normative și lansarea lor în dezbateri în comisiile de dialog social.</i>	<i>Ministerul Muncii și Justiției Sociale - Direcția Dialog Social</i>	<i>31.12.2019</i>	<i>3 proiecte de acte normative ce au parcurs procedura de consultare</i>	<i>N/a</i>	<i>Acte normative ce au finalizat procesul de consultare</i>
	<i>Integrarea propunerilor de modificare și completare a celor 3 proiecte de acte normative</i>	<i>Ministerul Muncii și Justiției Sociale, Instituția Prefectului la nivelul fiecărui județ</i>	<i>31.03.2020</i>	<i>3 proiecte de acte normative în formă completată</i>	<i>N/A</i>	<i>Acte normative modificate</i>
	<i>Adoptarea în ședință de Guvern a</i>	<i>Guvern</i>	<i>30.06.2020</i>	<i>3 proiecte de acte normative</i>	<i>N/A</i>	<i>Acte normative adoptate</i>



UNIUNEA EUROPEANĂ



	<i>proieLege privind participarea lucrătorilor la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă</i>			<i>adoptate în Guvern</i>		
	<i>Transmiterea către Parlament a celor 2 proiecte de lege</i>	<i>Secretariatul General al Guvernului</i>	<i>31.08.2020</i>	<i>2 proiecte de acte normative transmise spre dezbatere și aprobare</i>	<i>N/A</i>	<i>2 proiecte de acte normative transmise</i>



NOTĂ DE FUNDAMENTARE

Secțiunea 1

Titlul proiectului de act normativ
Hotărâre de Guvern

pentru aprobarea **Normelor Metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a lucrătorilor**

Secțiunea a 2-a

Motivul emiterii actului normativ

1. Descrierea situației actuale

Cadrul 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) s-a limitat 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).

Pentru aceste motive, informarea și consultarea angajaților apăreau 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.

În scopul consolidării democrației sociale și a dimensiunii parteneriale în configurarea drepturilor și obligațiilor angajaților, precum și întărirea garanțiilor juridice de care beneficiază aceștia, a fost propusă modificarea Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.

Prin propunerea de amendare a Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare au fost aduse modificări care au vizat clarificarea și detalierea și domeniului său de aplicare personal și material, receptarea în ordinea juridică



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operational Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

	<p>domestică a 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; dezvoltarea regimului juridic aplicabil informațiilor cu caracter confidențial, în contextul procedurii de informare și consultare și instituirea unui mecanism intern de soluționare a conflictelor generate de îndeplinirea procedurii de informare și consultare.</p> <p>În acest context, se impune adoptarea unor norme metodologice care să reglementeze proceduri de punere în aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 modificată și completată.</p>
2. Schimbări preconizate	<p>Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților conțin reglementări cu caracter preponderent procedural, apte să asigure efectivitatea drepturilor reglementate de Legea nr. 467/2006, modificată și completată, precum și amenajarea cadrului juridic în baza căruia să aibă loc procedura de informare și consultare.</p> <p>Astfel, Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților au rolul de a contribui la atingerea obiectivului urmărit prin adoptarea Legii nr. 467/2006, modificată și completată, și anume acela de a întări dimensiunea partenerială în configurarea drepturilor și obligațiilor angajaților, precum și întărirea garanțiilor juridice de care beneficiază aceștia.</p> <p>În concret, Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, reglementează:</p> <ul style="list-style-type: none">• Principiile care stau la baza conținutului și procedurilor de implementare a modalităților de informare și consultare, precum legalitatea, subsidiaritatea, proporționalitatea, transparența, nediscriminarea, neutralitatea, ameliorarea



	<p>continuă a drepturilor lucrătorilor, cooperarea loială;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Categoriile de informații suplimentare față de cele reglementate de lege cu privire la care partenerii sociali pot conveni ca angajatorul să-i informeze pe reprezentanții angajaților; • Detalierea regimului juridic al informațiilor confidențiale; • Aspecte procedurale privind informarea și consultarea (inițierea procedurii, prima ședință de informare, persoane îndreptățite să participe la procedură, finalizarea procedurii); • Cazuri în care poate fi implementată o altă procedură de informare și consultare decât cea reglementată prin normele metodologice; • Soluționarea conflictelor în legătură cu inițierea, desfășurarea sau încetarea procedurii de informare și consultare. 		
3. Alte informații	Proiectul nu se referă la acest subiect.		
Secțiunea a 3-a Impactul socio-economic al proiectului de act normativ			
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.		
Secțiunea a 4-a Impactul financiar asupra bugetului general consolidat , atît 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



UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!Instrumente Structurale
2014-2020

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. Măsurile normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ:						



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operational Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

a) acte normative în vigoare ce vor fi modificate sau abrogate ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ	
b) acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții	
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.	
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.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operational Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

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	
<p>Secțiunea a 7-a Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ</p>	
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	
<p>Secțiunea a 8-a Măsuri de implementare</p>	
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	



UNIUNEA EUROPEANĂ



Hotărâre nr. [...] din [...] pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a lucrătorilor

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și al art. 24 din Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților lucrători.

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

Articol unic

Se aprobă Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a lucrătorilor republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. [...] din [...], prevăzute în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

.****

PRIM-MINISTRU

[...]

Contrasemnează:

Ministrul muncii și justiției sociale

[...]



Norme Metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a lucrătorilor

Art. 1.

Prezentele norme metodologice stabilesc modul de aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a lucrătorilor, denumită în continuare Lege.

Art. 2.

Termenii și expresiile utilizate în prezentele norme metodologice și definite în cuprinsul Legii au înțelesul prevăzut de Lege.

CAPITOLUL I

Principii

Art. 3. Principiul legalității

- (1) Dreptul la informare și consultare, ca drept subiectiv, are ca titular pe fiecare lucrător și este garantat de lege.
- (2) Procedura de informare și consultare se desfășoară în condițiile Legii și ale prezentelor norme metodologice.
- (3) Angajatorul și reprezentanții lucrătorilor pot conveni proceduri de realizare a drepturilor prevăzute la alin. (1) mai adecvate în vederea atingerii scopului pentru care au fost recunoscute.

Art. 4. Principiul subsidiarității

Stabilirea concretă a modurilor de exercitare a dreptului la informare și consultare, precum și a procedurii de informare și consultare se întemeiază pe principiul autonomiei de voință al partenerilor sociali.

Art. 5. Principiul proporționalității

- (1) Prezentele norme metodologice reglementează soluții prin care se urmărește asigurarea unui echilibru rezonabil în exercitarea drepturilor și executarea obligațiilor de către partenerii sociali.
- (2) Recunoașterea și exercitarea drepturilor prevăzute de Lege au la bază regulile necesității, pertinentei și proporționalității.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

(3) Dreptul la informare și cel la consultare vor fi exercitate cu respectarea dreptului de proprietate al angajatorului, regulile competiției loiale pe piață și dreptul la imagine al întreprinderii.

Art. 6. Principiul transparenței

(1) Exercițarea dreptului la informare și consultare presupune:

- a) schimb de informații la vedere între partenerii sociali;
- b) accesibilitate necondiționată a tuturor persoanelor interesate;
- c) asigurarea publicității procedurilor de informare, consultare, decizie, prin orice mijloc adecvat, ca atare calificat de partenerii sociali;
- d) 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. 7. 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 Lege.
- (2) Partenerii sociali garantează prin modul de organizare a exercițiului drepturilor reglementate de Lege un tratament egal pentru toți lucrătorii.

Art. 8. Principiul neutralității

- (1) Dispozițiile Legii și ale prezentelor norme metodologice nu creează avantaje și nici nu generează dezavantaje cât privește exercițiul drepturilor pe care le reglementează.
- (2) Legea și prezentele norme metodologice nu promovează, restricționează sau condiționează aplicarea dispozițiilor lor în raport cu natura publică ori privată a întreprinderii sau în funcție de modul său de organizare.
- (3) Dispozițiile Legii și ale prezentelor norme metodologice recomandă extinderea drepturilor la care se referă și la întreprinderile cu mai puțin de 20 de lucrători, pe baza acordului partenerilor sociali sau, după caz, a acordului între lucrători și angajator.

Art. 9. Principiul ameliorării drepturilor angajaților lucrători

- (1) Dispozițiile Legii și ale prezentelor norme metodologice servesc scopului ameliorării continue a drepturilor lucrătorilor la informare, consultare, atât în privința conținutului, cât și a condițiilor de exercitare a acestora.
- (2) Dispozițiile Legii și ale prezentelor norme metodologice constituie nivelul minim de recunoaștere și realizare a drepturilor prevăzute la alin. (1).

Art. 10. Principiul cooperării loiale a partenerilor sociali



UNIUNEA EUROPEANĂ



- (1) Orice tip de act juridic poate reglementa conținutul și condițiile de exercitare a drepturilor ce fac obiectul Legii, sub condiția realizării acordului între partenerii sociali.
- (2) 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.
- (3) Refuzul îndeplinirii unor obligații corelative dreptului la informare și consultare de către angajator nu poate avea loc decât motivat, putând fi supus unor căi de atac interne și judiciare.

CAPITOLUL II

Secțiunea I - Informarea

Art. 11.

- (1) În aplicarea art. 10 alin. (3) din Lege, prin acord între reprezentanții lucrătorilor și angajator se poate conveni că angajatorul are obligația să informeze și să consulte reprezentanții 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 pe durata perioadei de probă;
 - Procedurile de gestiune automatizată a personalului;
 - Politica de remunerare;
 - Modalitățile de participare a 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 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 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.



Secțiunea a 2-a – Regimul juridic al informațiilor confidențiale

Art. 12.

- (1) Angajatorul este îndreptățit, în limitele legii, să nu comunice informații care se încadrează în categoriile prevăzute la Art. 13 din Lege.
- (2) Decizia angajatorului cu acest obiect trebuie redactată în scris, motivată și cuprinsă într-un document având ca scop informarea reprezentanților lucrătorilor cu privire la intenția sa de a exclude de la informare anumite aspecte din activitatea întreprinderii.
- (3) Pentru situația prevăzută la art. 13 alin. (1) lit. c) și f) din Lege, angajatorul și reprezentanții 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 lucrătorilor sau
 - b) să convină care sunt elementele de conținut, descrise generic, ale informațiilor ce sunt excluse de la comunicare de către angajator.
- (4) De asemenea, părțile pot solicita avizul Comisiei paritare, prevăzută la Art. 14 alin. (3) din Lege, care 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) Contestarea deciziei angajatorului de a exclude de la informare anumite informații se poate face și în cazul în care reprezentanții lucrătorilor consideră că această decizie este neîntemeiată.
- (7) De asemenea, sesizarea instanțelor de judecată poate avea loc și atunci când reprezentanții lucrătorilor sunt nemulțumiți de atribuirea caracterului confidențial anumitor informații ori de îndeplinirea doar formală a acestei obligații de către angajator.

Art. 13.

- (1) În aplicarea art. 11 din Lege, angajatorul poate solicita în scris reprezentanților 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 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;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- b) Impunerea obligației de confidențialitate în sarcina reprezentanților lucrătorilor, precum și a experților care îi asistă, dacă este cazul, nu este de natură să afecteze substanțial drepturile sau interesele lucrătorilor, în special în ce privește organizarea muncii sau încadrarea lor în muncă.
- (2) În situația prevăzută la alin. (1), între angajator și reprezentanții 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 și atribuirea caracterului confidențial acestora;
 - 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 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 lucrători ar afecta substanțial drepturile sau interesele legitime ale lucrătorilor;
 - e) Sancțiunile aplicabile în cazul încălcării obligației de confidențialitate de către reprezentanții lucrătorilor, respectiv de către experții care îi asistă, dacă este cazul.

CAPITOLUL III

Aspecte procedurale privind informarea și consultarea

Art. 14.

- (1) Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților 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 prezentelor norme metodologice.
- (4) Nerespectarea obligației prevăzută la alin. (1) atrage răspunderea juridică a angajatorului, potrivit legii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Art. 15.

Consultarea are loc:

- a) Într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților 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 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 lucrătorilor au dreptul să îl formuleze;
- d) Astfel încât să permită reprezentanților 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. 16.

- (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 intenționează luarea unor decizii care pot duce la modificări importante în organizarea muncii sau care au impact asupra relațiilor de muncă.
- (2) Angajatorul este obligat cu ocazia declanșării procedurii de informare și consultare să aducă la cunoștința lucrătorilor categoriile de informații care, motivat, nu vor face obiectul acestor proceduri, precum și pe acelea care se încadrează în categoria informațiilor confidențiale.
- (3) 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 lucrătorilor ai întreprinderii.
- (4) 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 lucrătorilor, în termen de cel mult 10 zile de la comunicarea solicitării.
- (5) Pe cale excepție, în cazul în care reprezentanții lucrătorilor refuză să solicite/nu solicită angajatorului inițierea procedurii de informare și consultare potrivit alin. (4), angajatorul are posibilitatea de a parcurge procedura de informare și consultare la cererea a cel puțin 10% din numărul total al lucrătorilor întreprinderii sau a cel puțin 80% din numărul 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.
- (6) Lucrătorii prevăzuți la alin. (5) vor împuternici din rândul lor între doi și patru reprezentanți pentru a participa la procedura de informare și consultare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- (7) În situația prevăzută la alin. (5), procedura de informare și consultare va începe la cererea scrisă a reprezentanților prevăzuți la alin. (6), în termen de cel mult 10 zile de la comunicarea solicitării.
- (8) Angajatorul va invita să participe la procedura de informare și consultare inițiată în condițiile alin. (7) și reprezentanții lucrătorilor.

Art. 17.

- (1) În scopul declanșării procedurii de informare și consultare, angajatorul va transmite reprezentanților lucrătorilor un document scris, cuprinzând toate informațiile prevăzute la Art. 10 din Lege, respectiv, dacă partenerii sociali au convenit astfel, și cele prevăzute la Art. 11 din prezentele norme metodologice, precum și, dacă este cazul, motivele pentru care refuză să divulge anumite informații, în condițiile prevăzute la Art. 11 și Art. 13 din Lege și/sau intenția de a comunica anumite informații sub condiția asumării de către reprezentanții lucrătorilor a obligației de confidențialitate, cu respectarea prevederilor Art. 13(2) din prezentele norme metodologice.
- (2) Comunicarea se poate face prin orice mijloc permis de lege, care asigură transmiterea informațiilor către reprezentanții lucrătorilor.
- (3) În termen de 5 zile de la data primirii documentului prevăzut la alin. (1), reprezentanții 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 lucrătorilor în vederea declanșării procedurii de informare și consultare.

Art. 18.

- (1) La prima ședință de informare și consultare se va discuta, dacă este cazul, refuzul angajatorului de a pune la dispoziția reprezentanților lucrătorilor anumite categorii de informații, precum și încheierea acordului de confidențialitate prevăzut la Art. 13(2) din prezentele norme metodologice. 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 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;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- 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 lucrătorilor, în care se va consemna conținutul discuțiilor.

Art. 19.

- (1) Consultarea va avea loc în scopul obținerii avizului angajaților lucrători, în condițiile prevăzute de Art. 16 (2) din Lege.
- (2) Angajatorul va prezenta în detaliu elementele prevăzute la Art. 10 din Lege, respectiv, dacă partenerii sociali au convenit astfel, și cele prevăzute la Art. 11 din prezentele norme metodologice și va oferi orice explicație ce se va dovedi necesară.
- (3) Reprezentanții 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 lucrătorilor și promovării intereselor lor legitime.
- (4) Angajatorul are obligația de a ține cont de propunerile avansate de către reprezentanții lucrătorilor și, dacă este cazul, de a motiva refuzul de a ține seama de acestea.

Art. 20.

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 lucrătorilor au emis un aviz pozitiv, respectiv măsurile pe care angajatorul intenționează să le implementeze fără avizul reprezentanților lucrătorilor

Art. 21.

În aplicarea prevederilor Art. 4 (4), angajatorul și reprezentanții 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;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- d) Dacă lucrătorii și-au numit reprezentanți/există sindicate constituite la nivelul întreprinderilor.

Art. 22.

În toate cazurile, reprezentanții lucrătorilor au obligația de a comunica lucrătorilor, la cererea acestora, rezultatele procedurii de informare și consultare, și/sau sa puna la dispoziția acestora o copie a procesului verbal prevăzut la Art. 20.

Art. 23.

- (1) În aplicarea Art. 8 (2) din Lege, partenerii sociali pot decide, după consultarea lucrătorilor, parcurgerea procedurii de informare și consultare reglementată de Lege și în cazul întreprinderilor publice și private cu mai puțin de 20 de angajați-lucrători.
- (2) Alternativ, în funcție de mărimea și specificul întreprinderii, angajatorul poate informa și consulta lucrătorii cu privire la elementele prevăzute la Art. 10 din Lege, respectiv, dacă partenerii sociali au convenit astfel, și cele prevăzute la Art. 11 din prezentele norme metodologice, și în alte modalități, cum ar fi:
- a) Modalități directe: prin informarea și consultarea nemijlocită a lucrătorilor, în cadrul unor întâlniri organizate periodic;
 - b) Modalități indirecte: prin transmiterea către 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.
- (3) Prevederile prezentului articol nu degrevează angajatorul de obligația îndeplinirii procedurilor de informare și consultare prevăzute în prezentul act normativ.**

CAPITOLUL IV

Soluționarea conflictelor în legătură cu inițierea, desfășurarea sau încetarea procedurii de informare și consultare

Art. 24.

Componența, atribuțiile și funcționarea Comisiei paritare, prevăzută la Art. 14 (3) din Lege se stabilesc prin prezentele norme metodologice, cu excepția cazului în care prin lege se prevede altfel.

Art. 25.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

- (1) Comisia paritară poate fi constituită la orice moment, prin acord între angajator și reprezentanții lucrătorilor, care vor conveni și asupra duratei mandatului acestei Comisii.
- (2) Durata mandatului Comisiei paritare este stabilită prin acord între angajator și reprezentanții lucrătorilor
- (3) 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. 8 (5) – (6) din Lege, după cum urmează:
 - a) 2 membri titulari și 2 membri supleanți, în cazul întreprinderilor cu până în 100 de lucrători ;
 - b) 4 membri titulari și 2 membri supleanți, în cazul întreprinderilor care au cel puțin 100 de lucrători, dar mai puțin de 300;
 - c) 6 membri titulari și 2 membri supleanți, în cazul întreprinderilor care au cel puțin 300 de lucrători.

Art. 26.

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

Art. 27.

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

Art. 28.

- (1) Comisia paritară are ca atribuție principală emiterea de avize consultative, referitoare la refuzul angajatorului de pune la dispoziția reprezentanților 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 lucrătorilor cu privire la procedura de informare și consultare.
- (2) Avizul Comisiei paritare trebuie să fie adoptat cu unanimitate de voturi.



Art. 29.

- (1) Angajatorul sau, după caz, reprezentanții 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 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 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 lucrătorilor, după caz.
- (6) În termen de 10 zile de la data comunicării sesizării, angajatorul sau reprezentanții 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 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 lucrătorilor și ale angajatorului;
 - d) Dovezile pe care s-au sprijinit susținerile reprezentanților lucrătorilor, respectiv ale părților;
 - e) Motivele de fapt și de drept care au stat la baza avizului.

Art. 30.

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



Art. 31.

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



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 lucrătorilor	
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</p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

	<p>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, insuficienta detaliere a cazurilor, condițiilor, precum și a periodicității 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</p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

dimensiune de continuitate de netăgăduit.

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.

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 adecvat, care să guverneze procedura de informare și consultare a lucrătorilor.

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.

În concret, proiectul de lege privind modificarea Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, propune următoarele modificări:

- 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.				
Secțiunea a 3-a Impactul socio-economic al proiectului de act normativ						
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.				
Secțiunea a 4-a Impactul financiar asupra bugetului general consolidat , atît 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
		3	4	5	6	
1	2					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;						



UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!Instrumente Structurale
2014-2020

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						



UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!Instrumente Structurale
2014-2020

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	



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

e) Curtea de Conturi	
6. Alte informații	
<p>Secțiunea a 7-a Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ</p>	
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	
<p>Secțiunea a 8-a Măsuri de implementare</p>	
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 lucrătorilor¹

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 lucrătorilor.

Art. 2

- (1) Dreptul la informare și consultare, ca drept subiectiv, are ca titular pe fiecare 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 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.

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 și informare și consultare a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1006 din 18 decembrie 2006.

- (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 lucrătorilor amenajat în cadrul negocierii colective, al concedierilor colective sau al transferului de întreprindere.
- (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 lucrătorilor are caracter permanent și se exercită continuu, independent de împrejurarea că realizarea sa efectivă presupune o anumită periodicitate.
- (2) În mod facultativ, părțile pot include în categoria lucrătorilor și pe ucenicii aflați în perioada îndeplinirii stagiului profesional.
- (3) 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 lucrătorilor lor sunt reglementate prin dispozițiile prezentei legi.
- (2) Modalitățile concrete de implementare și de garantare a efectivității informării și consultării lucrătorilor, ca drept subiectiv al acestora sunt stabilite prin contractele colective muncă. În acest scop, angajatorul are obligația de a comunica sindicatelor sau reprezentanților -lucrătorilor 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 lucrătorilor 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 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) lucrător - înseamnă o persoană fizică ce îndeplinește, pentru o anumită perioadă de timp, servicii pentru o altă persoană și sub coordonarea acesteia, în schimbul unei remunerații;
 - d) reprezentanții lucrătorilor - reprezentanții organizațiilor sindicale sau, în cazul în care nu există sindicat, persoanele alese și mandatate să reprezinte lucrătorii, potrivit legii;
 - e) informare - transmiterea de date de către angajator către reprezentanții lucrătorilor, 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 lucrătorilor.
- (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 lucrătorilor, 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 incorporeale, 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 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 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 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 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 lucrătorilor 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 lucrătorilor 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 lucrătorilor 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 lucrătorilor 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 lucrătorii. Dreptul la informare, consultare se exercită prin reprezentanții lucrătorilor aleși conform legii, respectiv prin sindicate, reprezentatii aleși ai lucrătorilor 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 lucrătorilor cu funcții de conducere, cu excepția celor care reprezintă administrația întreprinderii în relația cu lucrătorii.

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 lucrătorilor 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 lucrători, inclusiv 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 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 lucrătorilor, fără limitări și condiționări.
- (2) Reprezentanții lucrătorilor, 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 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.
- (8) Partenerii sociali pot stabili prin actele juridice enumerate la alin. (7) din prezentul articol de lege durata pentru care subzistă obligația de rezervă a reprezentanților lucrătorilor.

Dacă părțile nu procedează la stabilirea în mod expres a duratei obligației de rezervă, obligația de rezervă subzistă pe toată durata aplicării contractului colectiv de muncă, acordurilor speciale-
- (9) În vederea reparării prejudiciului produs prin nerespectarea obligației de rezervă cu privire la informațiile confidențiale nu pot fi instituite clauze penale.

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 lucrătorilor 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;
- (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) Lucrătorii, 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 sociali sunt obligați să reglementeze la nivelul întreprinderii o cale de atac internă, a cărei exercitare nu condiționează accesul liber și direct la justiție, competența materială privind soluționarea cererilor formulate având acest obiect revenind instanțelor judecătorești, ca organ de jurisdicție a muncii.
- (3) În cazurile prevăzute la alin. (1), soluționarea la nivelul întreprinderii a conflictelor se desfășurează 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 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 lucrătorilor, 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 lucrătorilor.
- (3) Avizul emis de către reprezentanții lucrătorilor 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 lucrătorilor, reprezentanții lucrătorilor 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 lucrătorilor 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 lucrătorilor, 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 lucrătorilor au dreptul să îl formuleze;
 - d) astfel încât să permită reprezentanților 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 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 lucrătorilor

Art. 18

- (1) Reprezentanții 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 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 lucrătorilor 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 lucrătorilor 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 lucrătorilor 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 lucrătorilor 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 Art. 22li 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 lucrătorilor 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



NOTĂ DE FUNDAMENTARE

Secțiunea 1 Titlul proiectului de act normativ Lege privind participarea lucrătorilor la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă	
Secțiunea a 2-a Motivul emiterii actului normativ	
1. Descrierea situației actuale	<p>Dreptul angajaților la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă este în prezent reglementat cu titlu general în art. 39 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, potrivit căruia „<i>Salariatul are, în principal, următoarele drepturi: (...) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă</i>”.</p> <p>Cu toate acestea, actualul cadru normativ se limitează doar la a consacra dreptul angajaților la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă, fără însă a exista o reglementare cadru care să detalieze conținutul acestui drept.</p> <p>Dreptul angajaților la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă este prevăzut în art. 22 din Carta socială europeană, potrivit căruia „<i>în scopul asigurării efective a dreptului lucrătorilor de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din întreprindere, Părțile se angajează să ia sau să promoveze măsuri care să permită lucrătorilor sau reprezentanților lor, conform legislației și practicilor naționale să contribuie:</i></p> <ul style="list-style-type: none">a) <i>La determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă, de organizare a muncii și a locului de muncă;</i>b) <i>La protecția sănătății și a securității muncii în cadrul întreprinderii;</i>c) <i>La organizarea de servicii și facilități sociale și socio-culturale ale întreprinderii;</i>



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

	<p>d) <i>La controlul respectării reglementărilor în aceste materii.</i></p> <p>Având în vedere că dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă este unul de tip „poliedric”, ilustrând multiple modalități de exercitare, se impune adoptarea unui act normativ cadru, prin care să fie ratificat art. 22 din Carta socială europeană, astfel cum a fost interpretat în jurisprudența Comitetului European pentru Drepturi Sociale, și care, totodată, să detalieze conținutul acestui drept, în scopul asigurării justițiabilității sale.</p>
2. Schimbări preconizate	<p>Proiectul de lege privind participarea angajaților-lucrători la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă ratifică art. 22 din Carta socială europeană, conținutul său fiind amenajat pe trei nivele, și anume:</p> <ul style="list-style-type: none">- Organizarea lucrului (program de lucru, normare a muncii, telemuncă);- Protecția sănătății și securității în muncă, prevenirea accidentelor de muncă, regimul juridic al echipamentelor de protecție, eliminarea factorilor și substanțelor cu efect morbid;- Dezvoltarea de servicii sociale și amenajarea de facilități sociale și social culturale (cantine, grădinițe, transportul salariaților, asigurări medicale). <p>De asemenea, în conformitate cu art. 22 din Carta socială europeană, proiectul de lege consacră expres și imperativ caracterul justițiabil al dreptului la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă, prin reglementarea expresă a dreptului angajaților lucrători de a reclama încălcarea acestui drept în fața instanțelor judecătorești competente, precum și prin instituirea răspunderii contravenționale a angajatorului în cazul neacordării drepturilor prevăzute de proiectul de lege, în condițiile legislației speciale.</p>
3. Alte informații	Proiectul nu se referă la acest subiect.
<p>Secțiunea a 3-a 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 de lege detaliază conținutul dreptului la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă, în scopul asigurării efectivității și justițiabilității sale.
5. Impact asupra mediului	Proiectul nu se referă la acest subiect.
6. Alte informații	Proiectul nu se referă la acest subiect.

Secțiunea a 4-a
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.						



UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!Instrumente Structurale
2014-2020

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						
b) acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții						
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.	Proiectul de lege ratifică Art. 22 din Carta socială europeană.					



UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!Instrumente Structurale
2014-2020

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 Măsuri 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	



PARLAMENTUL ROMÂNIEI

CAMERA DEPUTAȚILOR

SENATUL

LEGE

privind participarea lucrătorilor la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

Art. 1.

Prevederile prezentei legi reglementează cadrul general privind exercitarea dreptului lucrătorilor de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă.

Art. 2.

(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) lucrător - înseamnă o persoană fizică ce îndeplinește, pentru o anumită perioadă de timp, servicii pentru o altă persoană și sub coordonarea acesteia, în schimbul unei remunerații;
- d) reprezentanții lucrătorilor - reprezentanții organizațiilor sindicale sau, în cazul în care nu există sindicat, persoanele alese și mandatate să reprezinte angajații lucrători, potrivit legii;

(2) De asemenea, următorii termeni utilizați în cuprinsul prezentei legi reproduc înțelesul dat de art. 22 din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg, la data de 3 mai 1996, 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



UNIUNEA EUROPEANĂ



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.

Art. 3.

- (1) Prezenta lege se aplică în toate întreprinderile publice și private, cu cel puțin 20 de lucrători.
- (2) Prin acordul colectiv încheiat de partenerii sociali, sau, după caz, între angajator și lucrători, dispozițiile prezentei legi pot fi aplicate și întreprinderilor publice și private cu mai puțin de 20 de 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.

Art. 4.

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. 5.

- (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 angajaților lucrători.

Art. 6.

- (1) Lucrătorii au dreptul de a participa la luarea deciziilor privind organizarea timpului de lucru.
- (2) Lucrătorii au dreptul de a fi consultați direct sau indirect, prin mijloace formale sau informale, referitor la aspecte precum:
 - a) Tipurile de program de lucru;
 - b) Distribuirea orelor de lucru;



UNIUNEA EUROPEANĂ



- c) Durata pauzei de masă;
 - d) Modul de organizare a turelor, dacă este cazul;
 - e) Implementarea unor programe de lucru flexibile, precum programe de lucru individualizate, inegale;
 - f) Măsuri ce pot fi adoptate în scopul asigurării concilierii vieții profesionale cu cea personală, în special în cazul lucrătorilor cu responsabilități familiale.
- (3) Angajatorul are obligația de a analiza propunerile lucrătorilor, formulate în legătură cu aspectele reglementate la alin. (2), precum și să motiveze un eventual refuz de a ține seama de aceste propuneri.
- (4) Elementele prevăzute la alin. (2) pot face obiectul negocierii contractului colectiv de muncă.

Art. 7.

Angajatorul are obligația de a informa 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 fracțiuni de normă și invers.

Art. 8.

- (1) Angajatorul are obligația să asigure sănătatea și securitatea în muncă a lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire a lucrătorilor
- (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. 9.

Angajatorul va avea în vedere următoarele principii la luarea oricăror măsuri privind sănătatea și securitatea în muncă, în conformitate cu prevederile Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă:

- a) Evitarea riscurilor;
- b) Evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) Combaterea riscurilor la sursă;
- d) 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;



UNIUNEA EUROPEANĂ



- 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 lucrătorilor a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 10.

(1) Angajatorul, ținând seama de natura activităților din întreprindere are, potrivit legii, următoarele obligații:

- a) Să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea 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 lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activităților întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice;
- c) Să ia în considerare capacitățile 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 lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății 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 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 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 lucrătorilor, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art. 11.

(1) În cazul în care lucrătorii desfășoară activitatea în regim de telemuncă, angajatorul are următoarele obligații:



UNIUNEA EUROPEANĂ



- a) 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 lucrător se convine altfel;
- b) Să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care prin acord între angajator și lucrător se convine altfel;
- c) Să asigure condiții pentru ca 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.
- d) Pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale telelucrătorului, reprezentanții lucrătorilor au acces cu acordul lucrătorilor 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. 12.

- (1) Lucrătorii au dreptul de a exprima, direct, sau prin reprezentanții lucrătorilor, puncte de vedere referitoare la măsurile de sănătate și securitate în muncă, precum și de a fi implicați în luarea deciziilor, prin:
 - a) 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;
 - b) Participarea la consultări referitoare la aspectele legate de sănătatea și securitatea în muncă;
 - c) 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. 13.

- (1) Lucrătorii au dreptul de a participa, direct sau prin intermediul reprezentanților desemnați în acest scop la luarea deciziilor referitoare la organizarea unor servicii și



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

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 lucrătorilor beneficii extra-salariale, 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.

Art. 14.

Lucrătorul care consideră că i-au fost încălcate unul sau mai multe drepturi reglementate de prezenta lege se poate adresa instanțelor judecătorești de drept comun competente să soluționeze conflicte de muncă și asigurări sociale.

Art. 15.

Nerespectarea de către angajator a drepturilor prevăzute de prezenta lege în favoarea lucrătorilor constituie contravenție și se sancționează potrivit legislației speciale care reglementează fiecare din aceste drepturi.

Art. 16.

(1) Principiile și măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă a 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) Prezenta lege nu aduce atingere reglementărilor speciale în domeniile la care se referă în dispozițiile sale.

Art. 17.



Prezenta lege ratifică Art. 22 din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg, la data 3 mai 1996.

Art. 18.

România declară că acceptă ca aplicarea angajamentelor juridice conținute în Carta socială europeană revizuită să fie supusă mecanismului de control prevăzut în partea a IV-a a Cartei sociale europene, adoptată la Torino la 18 octombrie 1961.

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