

Tabel de concordanță

Directiva Consiliului 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități

Proiect de Lege privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora

Actul normativ comunitar		Actul norm./ Proiectul de act normativ național		Diferențe	Instituția responsabilă (inițiator)	Calendar
Art/ Para	Prevederi	Art/ Alin.	Prevederi			
1	2	3	4	5	6	7
Art.1 Para.1	<p>a) Prezenta directiva se va aplica oricărui transfer de întreprindere, capital sau parte a unei întreprinderi sau capital, ca rezultat al unei cesiuni sau fuziuni.</p> <p>b) Ca subiect al subparagrafului a) și al următoarelor dispoziții ale acestui articol, în înțelesul prezentei directive, transfer înseamnă transferul unei entități economice care își păstrează identitatea, însemnând o grupare organizată de resurse care are ca scop continuarea activității economice, indiferent Dacă aceasta activitate este principala sau secundara.</p>	Art. 1	Art.1 - Prevederile prezentei legi reglementează condițiile referitoare la protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora către un alt angajator, ca rezultat al unei cesiuni sau fuziuni, potrivit legii.	-	-	-

Actul normativ comunitar		Actul norm./ Proiectul de act normativ național		Diferențe	Instituția responsabilă (inițiator)	Calendar
Art/ Para	Prevederi	Art/ Alin.	Prevederi			
1	2	3	4	5	6	7
	c) Prezenta directiva se va aplica întreprinderilor cu capital privat sau public angajate în activități economice, indiferent Dacă prin aceste activități se urmărește sau nu profit. Reorganizarea administrativa a unei autorități a administrației publice sau transferul unor atribuții administrative între autorități diferite, nu este un transfer în înțelesul prezentei directive.	Art. 5 lit. d)	Art. 5 lit. d) transfer - trecerea din proprietatea cedentului în proprietatea cesionarului a unei întreprinderi, unități sau al unor părți ale acestora, având ca scop continuarea activității principale sau secundare, indiferent dacă se urmărește sau nu obținerea unui profit;			
Art.1 Para.2	Prezenta directiva se va aplica în cazul și în măsura în care întreprinderea, firma sau o parte a acesteia, ce urmează a fi transferată, este situata în câmpul de aplicare teritoriala a tratatului.	Art. 2	Art. 2 - Prevederile prezentei legi se aplică transferului de întreprinderi, unități sau părți ale acestora situate pe teritoriul României, indiferent de natura capitalului.	-	-	-
Art.1 Para.3	Prezenta directivă nu se va aplica vaselor maritime.	Art. 4	Art. 4 - Prevederile prezentei legi nu se aplică personalului navigant din marina comercială.	-	-	-

Actul normativ comunitar		Actul norm./ Proiectul de act normativ național		Diferențe	Instituția responsabilă (inițiator)	Calendar
Art/ Para	Prevederi	Art/ Alin.	Prevederi			
1	2	3	4	5	6	7
Art.2 Para 1	<p>În înțelesul prezentei directive:</p> <p>a) „cedent” înseamnă orice persoană fizică sau juridică care, datorita unui transfer în sensul art.1 para.1, își pierde calitatea de angajator ca urmare a transferului.</p> <p>b) „cesionar” înseamnă orice persoană fizică care, datorită unui transfer în sensul art.1 para.1, dobândește calitatea de angajator al întreprinderii, firmei, sau al unei părți a acesteia;</p> <p>c) „reprezentanți ai lucrătorilor” înseamnă reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislația sau practica Statelor Membre;</p> <p>d) „angajat” înseamnă orice persoana care, din punctul de vedere al Statului Membru, este protejată ca angajat de către legislația națională a aceluși Stat Membru</p>	Art. 5	<p>Art. 5 - În sensul prevederilor prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:</p> <p>a) <i>cedent</i> - persoana care își pierde calitatea de angajator față de salariații întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, transferate în condițiile prevăzute la art.1;</p> <p>b) <i>cesionar</i> - persoana care dobândește calitatea de angajator față de salariații întreprinderii, ai unității sau ai unor părți ale acestora, transferate în condițiile prevăzute la art.1;</p> <p>c) <i>salarizat</i> - persoana încadrată în muncă în baza unui contract individual de muncă;</p> <p>d) <i>transfer</i> - trecerea din proprietatea cedentului în proprietatea cesionarului a unei</p>	-	-	-

Actul normativ comunitar		Actul norm./ Proiectul de act normativ național		Diferențe	Instituția responsabilă (inițiator)	Calendar
Art/ Para	Prevederi	Art/ Alin.	Prevederi			
1	2	3	4	5	6	7
			<p>întreprinderi, unități sau al unor părți ale acestora, având ca scop continuarea activității principale sau secundare, indiferent dacă se urmărește sau nu obținerea unui profit;</p> <p>e) <i>reprezentanții salariaților</i> – reprezentanții organizațiilor sindicale sau, în cazul în care nu există sindicat, persoanele alese și mandatate să reprezinte salariații, potrivit legii;</p>			

Actul normativ comunitar		Actul norm./ Proiectul de act normativ național		Diferențe	Instituția responsabilă (inițiator)	Calendar
Art/ Para	Prevederi	Art/ Alin.	Prevederi			
1	2	3	4	5	6	7
Art.2 Para.2	<p>Prezenta directivă nu va aduce atingere modului cum sunt definite în legislațiile naționale ale Statelor Membre contractele sau relațiilor de muncă.</p> <p>Totuși, Statele Membre nu pot exclude din scopul acestei directive unele contracte sau relații de muncă numai din cauza:</p> <p>a) numărului de ore lucrate sau care vor fi lucrate;</p> <p>b) existenței relațiilor de muncă reglementate prin contractele de muncă încheiate pe durată determinată, conform art. 1(1) al Directivei Consiliului nr. 91/383/EEC din 25 iunie 1991 cu privire la suplimentarea măsurilor de încurajare a îmbunătățirilor în ceea ce privește sănătatea și securitatea la muncă a lucrătorilor cu contract de munca pe durată determinată, sau</p> <p>c) existenței relațiilor</p>	Art. 3	<p>Art. 3 - În cazul transferului prevăzut la art.1, salariații beneficiază de protecția drepturilor lor care decurg din contractele individuale de muncă și contractul colectiv de muncă aplicabil.</p>	-	-	-

Actul normativ comunitar		Actul norm./ Proiectul de act normativ național		Diferențe	Instituția responsabilă (inițiator)	Calendar
Art/ Para	Prevederi	Art/ Alin.	Prevederi			
1	2	3	4	5	6	7
	de muncă temporare, în înțelesul art. 1(2) al Directivei Consiliului nr. 91/383/EEC din 25 iunie 1991 cu privire la suplimentarea masurilor de încurajare a îmbunătățirilor în ceea ce privește sănătatea și securitatea la muncă a lucrătorilor cu contract de muncă pe durată determinată.					

<p>Art.3 Para.1</p>	<p>Drepturile și obligațiile cedentului care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului vor fi transferate cesionarului ca urmare a acestui transfer.</p> <p>Statele Membre pot adopta reglementari care să dispună ca, după data transferului, cedentul și cesionarul vor fi ținuți, în egală măsură, să respecte obligațiile născute înainte de data transferului indicată din contractul de muncă sau relației de muncă existentă la data transferului.</p>	<p>Art.6 - (1)</p>	<p>Art.6 - (1) Drepturile și obligațiile cedentului, care decurg din contractele individuale de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, existente la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>
<p>Art.3 Para.2</p>	<p>Statele Membre pot adopta măsuri adecvate pentru a se asigura ca cedentul notifică cesionarul despre toate drepturile și obligațiile care vor fi transferate cesionarului, în conformitate cu prezentul articol, în măsura în care aceste drepturi sunt cunoscute sau ar trebui să fie cunoscute de către cedent la momentul transferului.</p> <p>Nerespectarea obligației de notificare nu va afecta transferul acelor drepturi sau</p>	<p>Art. 7</p>	<p>Art. 7 (1) – Anterior datei transferului, cedentul are obligația notificării cesionarului cu privire la toate drepturile și obligațiile care urmează a fi transferate acestuia.</p> <p>(2) – Nerespectarea obligației de notificare prevăzută la alin (1), nu va afecta transferul acestor drepturi sau obligații către cesionar și nici drepturile salariaților.</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

	obligații și nici drepturile oricărui angajați.					
Art.3 Para 3	<p>După transfer, cesionarul va continua să mențină termenii și condițiile convenite în orice contract colectiv de muncă condițiile de muncă stabilite printr-o convenție colectivă în măsura în care acestea au fost prevăzute pentru cedent, până la data rezilierii sau expirării convenției colective ori a intrării în vigoare sau aplicării altei convenții colective.</p> <p>Statele membre pot să limiteze perioada de menținere a condițiilor de muncă, sub rezerva ca aceasta să nu fie mai scurtă de un an.</p>	Art. 10	<p>Art. 10 - (1) Cesionarul are obligația respectării prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil la data transferului, până la data rezilierii sau expirării acestuia.</p> <p>(2) - Prin acord între cesionar și reprezentanții salariaților, clauzele contractului colectiv de muncă valabil în momentul efectuării transferului pot fi renegociate, dar nu mai devreme de un an de la data transferului.</p> <p>(3) - În situația în care în urma transferului, întreprinderea, unitatea sau părți ale acestora nu își păstrează autonomia iar contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul cesionarului este mai favorabil, salariaților transferați li se va aplica contractul colectiv de muncă mai favorabil.</p>			
Art.3 Para.4	(a) În măsura în care Statele membre nu prevăd altfel, paragrafele 1 și 3 nu se vor aplica drepturilor salariaților la pensie de limita de vârstă, invaliditate sau de urmaș generate de					

<p>scheme de pensii suplimentare ale companiei sau a unor grupuri de companii, în afara schemelor de asigurare socială din Statele membre.</p> <p>(b) Chiar în măsura în care nu există prevederi în concordanță cu subparagraful (a) legate de aplicarea paragrafului 1 și 3 la astfel de drepturi, Statele membre pot adopta măsurile necesare pentru a proteja atât interesele salariaților cât și a celor care nu mai sunt angajați la cedent la momentul transferului în ceea ce privește drepturile conferite acestora imediat sau în perspectiva, la pensie de limită de vârstă, de urmaș, pensii aflate sub schemele suplimentare prevăzute la subparagraful (a).</p>					
---	--	--	--	--	--

<p>Art.4 Para.1</p>	<p>Transferul întreprinderii, al firmei sau al unei părți a acesteia nu va constitui el însuși motiv de concediere de către cedent sau cesionar. Această dispoziție nu va sta în calea concedierilor care pot avea loc datorită unor motive economice, tehnice sau organizatorice ce necesită modificări în structura forței de muncă.</p> <p>Statele membre pot prevedea ca primul subparagraf să nu se aplice unor anumite categorii de salariați care nu sunt protejați de lege sau de practica acestor state în legătură cu măsura concedierii.</p>	<p>Art.8</p>	<p>Art.8 - (1) Transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent ori de către cesionar.</p> <p>(2) - Prevederile alin.(1) nu se aplică în cazul concedierii determinate de desființarea locurilor de muncă ocupate de salariați ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.</p>	-	-	-
<p>Art.4 Para.2</p>	<p>Dacă raportul sau contractul de muncă încetează deoarece transferul presupune o schimbare substanțială a condițiilor de munca în detrimentul lucrătorilor, se va considera ca încetarea contractului sau raportului de muncă a survenit din cauza patronului.</p>	<p>Art. 9</p>	<p>Art. 9 – În cazul în care transferul implică o modificare substanțială a condițiilor de muncă, în detrimentul salariatului, angajatorul este responsabil pentru încetarea contractului individual de muncă.</p>	-	-	-
<p>Art.5 Para.1</p>	<p>În măsura în care Statele membre nu prevăd altfel,</p>	<p>Art.6</p>	<p>Art.6 - (1) Drepturile si obligațiile cedentului, care</p>	-	-	-

	<p>articolele 3 și 4 nu se vor aplica nici unui transfer al întreprinderii, capitalului sau a unei părți ori întreprinderi sau capital în care cedentul este subiectul unor proceduri de declarare a falimentului sau al unor altor proceduri similare de declarare a insolvabilității, care au fost inițiate cu scopul de a lichida bunurile cedentului și sunt sub supravegherea unei autorități publice competente.</p>		<p>decurg din contractele individuale de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, existente la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.</p> <p>(2) - Prevederile alin.(1) nu se aplică în cazul în care cedentul este subiectul procedurii de reorganizare judiciară sau faliment, potrivit legii.</p>			
<p>Art.5 Para.2</p>	<p>În cazul în care articolul 3 și 4 se aplică unui transfer în timpul procedurilor de declarare a insolvabilității care au fost inițiate în legătura cu cedentul (indiferent Dacă aceste proceduri au fost inițiate sau nu în scopul lichidării bunurilor cedentului) și se prevede ca aceste proceduri se desfășoară sub supravegherea unei autorități publice competente (care poate fi un lichidator autorizat de o autoritate publica competentă), Statele membre pot prevedea ca:</p> <p>a) prin excepție de la prevederile art. 3(1),</p>					

	<p>datoriile cedentului născute din contracte sau relații de muncă scadente înainte de transfer sau înainte de deschiderea procedurilor de declarare a insolvabilității nu vor fi transmise cesionarului, cu condiția ca aceste proceduri să dea dreptul, în condițiile legii Statului membru, la protecție, cel puțin la nivelul celei prevăzute în situațiile reglementate de Directiva Consiliului 80/987/EEC din 20 oct. 1980 și/sau ca</p> <p>b) cesionarul, cedentul sau persoana sau persoanele care exercită funcțiile cedentului, pe de o parte, și reprezentanții salariaților, pe de cealaltă parte, pot decide modificări ale drepturilor salariaților izvorâte din</p>					
--	---	--	--	--	--	--

	<p>executarea unui contract de munca, în scopul asigurării oportunităților de munca prin supraviețuirea întreprinderii, a capitalului sau a părții de întreprindere sau din capital., în măsura în care legea sau practica le permit.</p>					
<p>Art.5 Para.3</p>	<p>Un Stat membru poate aplica paragraful 2(b) oricărui transfer în care cedentul se afla într-o grava criza economica, astfel cum definita de legea naționala, cu condiția ca situația să fie declarata de o autoritate publica competenta și sub supraveghere judiciară, și astfel de prevederi naționale sunt în vigoare la 17 iulie 1998.</p> <p>Comisia va prezenta un raport privind efectele acestor dispoziții înainte de 17 iulie 2003 și va face propuneri adecvate Consiliului.</p>	-	-	-	-	-
<p>Art.5 Para.4</p>	<p>Statele membre vor lua masurile necesare în scopul prevenirii folosirea procedurilor de declarare a</p>	-	-	-	-	-

	insolvabilității astfel încât salariații să nu beneficieze de drepturile prevăzute în aceasta Directiva.					
Art.6 Para.1	<p>Dacă întreprinderea sau partea din întreprindere sau capital își păstrează autonomia, statutul și atribuțiile reprezentanților sau reprezentarea lucrătorilor afectați de transfer vor fi menținute așa cum erau prevăzute înainte de data transferului în virtutea dispozițiilor legale sau administrative ori de către contractele colective de muncă, cu condiția îndeplinirii condițiilor de constituire a reprezentării salariaților.</p> <p>Primul alineat nu se va aplica în cazul în care, potrivit dispozițiilor legislative, normative și administrative ori practicii Statelor membre, sunt îndeplinite condițiile necesare pentru reînvestirea reprezentanților lucrătorilor sau pentru reconstituirea reprezentării acestora.</p> <p>În cazul în care cedentul este subiectul unor proceduri de faliment sau unor</p>	Art. 11	<p>Art. 11 - (1) În situația în care în urma transferului, întreprinderea, unitatea sau părți ale acestora își păstrează autonomia, reprezentanții salariaților afectați de transfer își mențin statutul, atribuțiile și funcția, dacă sunt îndeplinite condițiile de reprezentare, potrivit legii. În situația neîndeplinirii condițiilor legale de reprezentare, salariații transferați își aleg reprezentanții, conform legii.</p> <p>(2) - Dacă în urma transferului, întreprinderea, unitatea sau părți ale acestora nu își păstrează autonomia, salariații transferați vor fi reprezentați de către reprezentanții salariaților din întreprinderea cesionarului, până la constituirea sau investirea unor noi reprezentanți, în condițiile legii.</p>			

	<p>proceduri similare care au fost inițiate în scopul lichidării bunurilor cedentului și sunt sub supravegherea unei autorități publice competente (care poate fi un lichidator autorizat de o autoritate publică competentă) Statele membre pot lua măsurile necesare pentru a asigura ca salariații transferați să fie reprezentați până la noile alegeri sau până la desemnarea reprezentanților acestora.</p> <p>Dacă întreprinderea, capitalul sau partea din întreprindere sau capital nu-și păstrează autonomia, Statele membre vor lua măsurile necesare de a asigura ca salariații reprezentați înainte de transfer să fie reprezentați în timpul perioadei necesare până la constituirea sau investirea unor noi reprezentanți, în condițiile prevăzute de legislația națională sau de practica.</p>					
<p>Art.6 Para.2</p>	<p>Dacă mandatul reprezentanților afectați de transfer în sensul art. 1 para.1 expiră ca urmare a</p>	<p>Art.11</p>	<p>Art. 11 - (3) - Dacă mandatul reprezentanților salariaților afectați de transfer încetează ca urmare a</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

	transferului, reprezentanții vor continua să se bucure de protecția prevăzută prin dispozițiile legislative, normative și administrative sau de practica Statelor membre.		transferului, aceștia vor beneficia în continuare de măsurile de protecție prevăzute de lege.			
Art.7 Para.1	<p>Cedentul și cesionarul trebuie să informeze reprezentanții lucrătorilor lor, afectați de un transfer, asupra următoarelor elemente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • data exactă sau propusă pentru transfer; • motivul transferului; • implicațiile juridice, economice și sociale ale transferului asupra lucrătorilor și măsurile avute în vedere în privința acestora. <p>Cedentul trebuie să pună aceste informații la dispoziția reprezentanților lucrătorilor săi în timp util, înainte ca transferul să aibă loc.</p> <p>Cesionarul trebuie să informeze reprezentanții salariaților proprii în timp util, și în orice caz, înainte ca proprii salariați să fie</p>	Art.13	<p>Art.13 (1) Cedentul și cesionarul vor informa în scris reprezentanții salariaților proprii sau, în cazul în care aceștia nu sunt constituiți sau desemnați, pe salariații proprii, cu cel puțin 30 de zile înainte de data transferului, cu privire la:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) data transferului sau data propusă pentru transfer; b) motivele transferului; c) consecințele juridice, economice și sociale ale transferului pentru salariați; d) măsurile preconizate cu privire la salariați; e) condițiile de muncă și de încadrare în muncă. 			

	direct afectați de transfer în privința condițiilor de munca și angajării.					
Art.7 Para.2	În cazul în care cedentul sau cesionarul are în vedere măsuri ce îi privesc pe proprii lucrători, acesta se va consulta, în timp util, cu reprezentantul lucrătorilor asupra unor astfel de măsuri în vederea ajungerii la un acord.	Art. 12	Art. 12 - În cazul în care cedentul sau cesionarul preconizează măsuri în privința salariaților proprii, se vor consulta cu reprezentanții salariaților, în scopul ajungerii la un acord, cu cel puțin 30 de zile înainte de data transferului.	-	-	-
Art.7 Para.3	Statele membre ale căror dispoziții legislative, normative și administrative prevăd ca reprezentanții lucrătorilor pot recurge la o instanță de arbitraj pentru a obține o decizie cu privire la măsurile ce urmează ce urmează a fi luate în privința lucrătorilor, pot limita obligațiile prevăzute la paragrafele 1 și 2 în cazul în care transferul realizat provoacă la nivelul firmei o modificare susceptibilă să atragă dezavantaje substanțiale pentru un număr considerabil de lucrători. Informare și consultarea vor acoperi cel puțin măsurile avute în vedere în privința lucrătorilor. Informațiile trebuie			-	-	-

	furnizate iar consultările trebuie să aibă loc în timp util, înainte ca modificarea din cadrul firmei, prevăzută la primul subparagraf, să se producă.					
Art.7 Para.4	<p>Obligațiile prevăzute în acest articol se vor aplica indiferent dacă deciziile rezultate din transfer sunt luate de către angajator sau de către controlorul întreprinderii angajatorului.</p> <p>În considerarea pretinselor încălcări ale cerințelor privind informarea și consultarea prevăzute de aceasta Directiva, argumentul ca o astfel de încălcare a avut loc din cauza faptului că controlorul întreprinderii angajatorului nu a pus la dispoziție aceste informații nu constituie motiv pertinent.</p>	Art. 13 - (2)	Art. 13 - (2) Obligația de informare prevăzută la alin. (1), se va aplica indiferent dacă deciziile rezultate din transfer sunt luate de către cesionar sau de către o întreprindere care exercită controlul asupra acestuia.	-	-	-
Art.7 Para.5	Statele membre pot limita obligațiile prevăzute la paragrafele 1,2 și 3 la întreprinderile care, în ceea ce privește numărul de salariați, îndeplinesc condițiile pentru alegerea sau desemnarea unui organ colegial de reprezentarea lucrătorilor.	-	-	-	-	-

<p>Art.7 Para.6</p>	<p>Statele membre pot să prevadă ca, în cazul în care într-o întreprindere nu există reprezentanți ai lucrătorilor, salariații trebuie informați în prealabil asupra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • data exactă sau propusă pentru transfer; • motivul transferului; • implicațiile juridice, economice și sociale ale transferului asupra lucrătorilor și măsurile avute în vedere în privința acestora; • orice măsură avută în vedere în legătură cu salariații. 	<p>Art. 13 (1)</p>	<p>Art.13 (1) Cedentul și cesionarul vor informa în scris reprezentanții salariaților proprii sau, în cazul în care aceștia nu sunt constituiți sau desemnați, pe salariații proprii, cu cel puțin 30 de zile înainte de data transferului, cu privire la:</p> <ul style="list-style-type: none"> f) data transferului sau data propusă pentru transfer; g) motivele transferului; h) consecințele juridice, economice și sociale ale transferului pentru salariați; i) măsurile preconizate cu privire la salariați; j) condițiile de muncă și de încadrare în muncă. 			
<p>Art. 8</p>	<p>Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a pune în aplicare sau de a introduce dispoziții legale, de reglementare sau administrative care să fie mai favorabile salariaților sau de a promova ori de a permite contracte colective</p>	<p>Art. 10</p>	<p>Art. 10 - (3) În situația în care în urma transferului, întreprinderea, unitatea sau părți ale acestora nu își păstrează autonomia iar contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul cesionarului este mai favorabil, salariaților transferați li se va aplica contractul colectiv de muncă</p>			

	sau acorduri între partenerii sociali mai favorabile salariaților		mai favorabil.			
Art. 9	Statele membre introduc în sistemele juridice naționale măsurile necesare pentru a permite tuturor salariaților și reprezentanților salariaților, care se consideră nedreptățiți de faptul că obligațiile stabilite în prezenta directivă nu sunt respectate, să își înainteze plângerile prin acțiuni în justiție, după eventuale recursuri la alte autorități competente.	Art. 15	Art. 15 - În cazul nerespectării de către cesionar sau de către cedent a obligațiilor ce decurg din prezenta lege, salariații sau reprezentanții salariaților afectați de transfer se pot adresa instanței judecătorești competente pentru soluționarea conflictelor individuale sau colective de muncă, conform legii.			
Art. 10	Comisia supune atenției Consiliului o analiză a efectului dispozițiilor prezentei directive înainte de 17 iulie 2006. Comisia propune, de asemenea, orice modificare ce poate părea necesară.					
Art. 11	Statele membre comunică Comisiei textul dispozițiilor legale, de reglementare sau administrative, pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.					

Art. 12	<p>Directiva 77/187/CEE, modificată de directiva la care s-a făcut referire în anexa I, partea A, se abrogă, fără a aduce atingere obligațiilor statelor membre privind termenele de aplicare stabilite în anexa I, partea B.</p> <p>Referințele la directiva abrogată se interpretează ca referințe la prezenta directivă și trebuie înțelese în concordanță cu tabelul de corespondență din anexa II.</p>					
Art. 13	Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi după publicarea în <i>Jurnalul Oficial al Comunităților Europene</i> .	Art. 16	Art. 16 – Prezenta lege intră în vigoare la data aderării României la Uniunea Europeană.			
Art. 14	Prezenta directivă se adresează statelor membre.					