



PARLAMENTUL ROMÂNIEI

SENAT

LEGE

**privind stabilirea cadrului general de informare
și consultare a salariaților**

Senatul adoptă prezentul proiect de lege

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art.1.- Prevederile prezentei legi reglementează cadrul general de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a salariaților.

Art.2.- (1) Modalitățile de informare și consultare se pun în aplicare potrivit legii și contractelor colective de muncă.

(2) În definirea și aplicarea modalităților de informare și consultare, angajatorul și reprezentanții salariaților vor respecta drepturile și obligațiile reciproce, ținând seama atât de interesele întreprinderii cât și de cele ale salariaților.

Art.3.- În sensul prevederilor prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) *întreprindere* - orice formă de organizare a unei activități economice în domeniul public sau privat, care urmărește sau nu obținerea de profit;

b) *angajator* - orice persoană fizică sau juridică, parte la contracte de muncă;

c) *salariat* - orice persoană care este protejată ca angajat de legislația în vigoare;

d) *reprezentanții salariaților* - reprezentanții organizațiilor sindicale sau, în cazul în care nu există sindicat, persoanele alese și mandatate să reprezinte salariații, potrivit legii;

e) *informare* - transmiterea de date de către angajator către reprezentanții salariaților, 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 salariaților;

g) *acord colectiv* - convenția încheiată între angajator pe de o parte, și reprezentanții salariaților, pe de altă parte, prin care se stabilesc drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

Secțiunea a 2-a *Domeniul de aplicare*

Art.4.- (1) Prezenta lege se aplică întreprinderilor cu sediul în România, care încadrează cel puțin 20 de salariați.

(2) Numărul de salariați luat în considerare la nivelul întreprinderii este cel existent la data începerii procedurilor de informare.

(3) Prevederile prezentei legi nu se aplică personalului navigant din marina comercială.

CAPITOLUL II

Secțiunea I *Modalități de informare și consultare*

Art.5.- (1) Angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții salariaților, potrivit legislației în vigoare, în următoarele probleme:

a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii;

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;

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor salariaților, în cazul transferului întreprinderii.

(2) Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător, pentru a permite reprezentanților salariaților să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.

(3) Consultarea are loc:

a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător;

b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților salariaților, în funcție de subiectul discutat;

c) pe baza informațiilor furnizate de angajator, în conformitate cu prevederile art.3 lit.e) și a punctului de vedere pe care reprezentanții salariaților au dreptul să îl formuleze;

d) astfel încât să permită reprezentanților salariaților 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 alin.(1) lit.c).

Art.6.- (1) Modalitatea de informare și consultare a salariaților poate fi definită în acordurile colective de muncă, încheiate conform legii.

(2) Acordurile prevăzute la alin.(1), precum și orice reînnoiri ulterioare ale acestora pot prevedea dispoziții diferite de cele ale art.5, cu respectarea dispozițiilor art.2 alin.(2).

Art.7.- (1) Reprezentanților salariaților, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge salariaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al întreprinderii, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în acordurile colective sau în altă formă agreată de

parteneri, și fac obiectul unui contract de confidențialitate.

(2) Angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau să-i prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informații sau de a nu întreprinde consultări trebuie motivată față de reprezentanții salariaților.

(3) În condițiile în care reprezentanții salariaților nu consideră justificată decizia angajatorului de a invoca confidențialitatea informațiilor sau de a nu furniza informațiile relevante ori de a nu iniția consultări în condițiile alin.(1) și (2), aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești de drept comun competente.

Secțiunea a 2-a

Protecția reprezentanților salariaților și a drepturilor părților

Art.8.- Reprezentanții salariaților beneficiază de protecție și garanții care să le permită să-și îndeplinească corespunzător obligațiile ce le-au fost încredințate, în conformitate cu prevederile legislației române, pe toată durata exercitării mandatului.

Art.9.- 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 salariaților informațiile prevăzute la art.5 alin.(1);
- b) cu amendă de la 2.500 lei la 25.000 lei, nerespectarea obligației angajatorului de a iniția consultări, potrivit art.5 alin.(3);
- c) cu amendă de la 5.000 lei la 50.000 lei, transmiterea cu rea-credință de informații incorecte sau incomplete, în condițiile art.5 alin.(2), de natură a nu permite reprezentanților salariaților formularea unui punct de vedere adecvat pentru pregătirea unor consultări ulterioare.

Art.10.- Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către persoanele împuternicite de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei sau de către alte organe care, potrivit legii, au dreptul să efectueze controlul.

Art.11.- Contravențiilor prevăzute la art.9 li se aplică dispozițiile Ordonanței Guvernului nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL III Dispoziții finale

Art.12.- Dispozițiile prezentei legi nu aduc atingere legislației române privind:

- a) procedurile specifice de informare și consultare, în cazul concedierilor colective;
- b) protecției drepturilor salariaților, în cazul transferului întreprinderii;
- c) constituirea comitetului european de întreprindere sau instituirea procedurii de informare și consultare a salariaților în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Art.13.- Reglementarea procedurilor de informare și consultare a salariaților în domenii specifice se face prin hotărâre a Guvernului.

Art.14.- (1) Prezenta lege intră în vigoare la data integrării.

(2) La data intrării în vigoare a prezentei legi, Legea nr.130/1996 privind contractul colectiv de muncă se modifică, în concordanță cu dispozițiile art.4 alin.(1).

Prezenta lege transpune 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) L80 din 23 martie 2002.

Acest proiect de lege a fost adoptat de Senat în ședința din 5 octombrie 2006, cu respectarea prevederilor articolului 76 alineatul (2) din Constituția României, republicată.

p. PREȘEDINTELE SENATULUI


Teodor Meleșcanu