

PARLAMENTUL ROMÂNIEI

CAMERA DEPUTAȚILOR

SENATUL

LEGE

privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a salariaților

Parlamentul României adoptă prezenta 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 a 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 persoană juridică parte la contracte de muncă sau raporturi de muncă cu salariații în conformitate cu legislația română în vigoare;
- c) *salariat* - orice persoană fizică, parte a unui contract individual de muncă, care prestează munca pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de legea română și contractele colective de muncă;
- 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) *consultarea* - schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între angajator și reprezentanții salariaților.

Secțiunea 2

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 1

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 să ducă 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 a 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. - În contractele colective de muncă încheiate potrivit legii pot fi definite în mod liber și în orice moment modalități de informare și consultare a salariaților. Aceste acorduri precum și orice reînnoiri ulterioare ale acestora pot prevedea dispoziții diferite de cele prevăzute în art.5, cu respectarea principiilor enunțate în prezenta lege.

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 titlul 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 2

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 (RON) la 20.000 lei (RON), 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 (RON) la 25.000 lei (RON), nerespectarea obligației angajatorului de a iniția consultări potrivit art.5 alin.(3);

c) cu amendă de la 5.000 lei (RON) la 50.000 lei (RON), transmiterea cu rea credință de informații incorecte sau incomplete, în condițiile art.5 alin.(2), de natură să nu permită 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. - Prezenta lege intră în vigoare la data aderării României la Uniunea Europeană.

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.