



AVIZ
**referitor la proiectul de Lege privind stabilirea cadrului
general de informare și consultare a salariaților**

Analizând proiectul de **Lege privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a salariaților**, transmis de Secretariatul General al Guvernului cu adresa nr.149 din 23.06.2006,

CONSILIUL LEGISLATIV

În temeiul art.2 alin.1 lit.a) din Legea nr.73/1993, republicată și art.46(2) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ,
Avizează favorabil proiectul de lege, cu următoarele observații și propuneri :

1. Proiectul de lege are ca obiect de reglementare stabilirea cadrului general de informare și consultare a salariaților, cu aplicarea pentru întreprinderile care angajează cel puțin 20 de salariați.

În normă sunt menționate părțile implicate în procesul de informare și consultare, sunt definite noțiunile de informare și consultare și sunt stabilite conținutul și procedurile aferente procesului de informare și consultare.

Potrivit obiectului de reglementare, proiectul de lege face parte din categoria legilor ordinare, iar în aplicarea prevederilor art.75 alin.(1) din Constituția României, republicată, prima Cameră sesizată este Senatul.

2. Proiectul de lege răspunde cerințelor recentului Raport de monitorizare al Comisiei Europene din 16 mai 2006 și se înscrie în cadrul statuat prin Tratatul la aderare a României la Uniunea Europeană, aprobat prin Legea nr.157/2005.

Reflectând o serie de evoluții ale legislațiilor naționale din statele membre, Uniunea Europeană a adoptat Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului (din 11 martie) de stabilire a cadrului general referitor la informarea și consultarea lucrătorilor în Comunitatea Europeană. Rațiunea adoptării unei asemenea directive se regăsește în preocupările constante ale Uniunii Europene de amplificare a dialogului social, la scară națională dar și comunitară.

Fără a crea structuri noi (cum o face Directiva 94/45/CE, transpusă în legislația română prin Legea nr.217/2005, care a instituit comitetul european de întreprindere de dimensiune europeană), Directiva 2002/14 instituie o serie de **reguli comune și minimale pentru sindicate sau, după caz, pentru reprezentanții salariaților**. Spre deosebire de Directiva 94/45, câmpul de aplicare al directivei 2002/14 privește informarea și consultarea lucrătorilor în întreprinderile naționale (care își desfășoară activitatea într-un singur stat comunitar).

Dispozițiile Directivei 2002/14 privesc, deopotrivă, atât întreprinderile publice, cât și pe cele private care desfășoară o activitate economică, indiferent dacă urmăresc sau nu un scop lucrativ.

Recunoscând fiecărui lucrător dreptul la informare și consultare prin reprezentanții lucrătorilor, Directiva precizează că **modalitățile de informare și consultare** sunt stabilite și puse în aplicare potrivit legislației naționale și practicilor în materia relațiilor între partenerii sociali din fiecare stat membru, în așa fel încât să se asigure efectul util al acestui demers.

Dispozițiile Directivei sunt minuțioase, indicând statelor membre, inclusiv modul în care trebuie efectuată consultarea **într-un anumit moment, prin mijloace și cu un conținut adecvat**.

Semnificativ este faptul că directiva, în încercarea de a permite o **reglementare flexibilă în raport de statele membre**, dispune că acestea pot defini modalitățile de informare și consultare prin legislația națională sau prin practica relațiilor între partenerii sociali, inclusiv prin mandatarea acestora, la fiecare nivel, de a stabili în mod liber și în orice moment, pe calea unui acord negociat, aceste modalități de informare și consultare.

Toate aceste elemente de bază ale Directivei 2002/14 se regăsesc în proiectul de Lege supus avizării, cu acest proiect de

lege, România, îndeplinindu-și, practic, toate obligațiile asumate în domeniul legislației muncii.

3. Pe plan redacțional și sub aspectul respectării normelor de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, prevăzute de Legea nr.24/2000, republicată formulăm următoarele observații și propuneri:

a) Pentru conformitate cu dispozițiile art.54 alin.(1) din Legea nr.24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, capitolele trebuie numerotate cu cifre romane iar secțiunile cu cifre arabe. În acest sens, este necesară efectuarea corecturii în întreg cuprinsul proiectului.

Totodată, precizăm că normele de tehnică legislativă nu agreează alcătuirea capitolelor ori a secțiunilor din unul sau două articole, fiind necesară resistemizarea dispozițiilor normative, în funcție de legătura tematică dintre norme, astfel încât capitolele să fie mai ample.

În acest sens, pentru ca proiectul să nu fie mult prea fracționat, sugerăm eliminarea capitolului 2 cu cele două secțiuni ale acestuia și cuprinderea art.3 și 4 în capitolul I.

Ca urmare, cap.3 și 4, devin cap.II și III.

Tot sub aspect redacțional, precizăm că numărul articolului trebuie poziționat pe același aliniament cu norma care îi aparține.

b) La **art.2 alin.(2)**, sugerăm o îmbunătățire redacțională, prin înlocuirea expresiei „ținând cont”, cu expresia „ținând seama”, mai adecvată în context.

c) La **art.5 alin.(2)**, sugerăm eliminarea mențiunii „în special”, ca superfluă.

La **alin.(3)** al aceluiași articol, la lit.c), pentru o exprimare proprie stilului normativ, sintagma „în conformitate cu art.” urmează să fie înlocuită cu sintagma „în conformitate cu prevederile art.”.

În același context, pentru uniformitate în redactarea textelor proiectului, expresia „lit.(e)” trebuie redată sub forma „lit.e)”.

La lit.e), având în vedere că alin.(1) al art.5 reglementează obligațiile angajatorilor, **nu competențele** acestora, pentru corelare, în plan terminologic, termenul „competențele” trebuie înlocuit cu „obligațiile”.

Totodată, deoarece ne aflăm în cadrul aceluiași articol, sintagma „prevăzute de art.5 alin.(1) lit.c) din prezenta lege” trebuie înlocuită cu sintagma „prevăzute la alin.(1) lit.c)”.

d) La **art.7 alin.(1)**, pentru estetica și eleganța exprimării, sintagma „respectivilor reprezentanți sau experți” propunem să fie înlocuită cu sintagma „reprezentanților sau experților”.

La **alin.(2) al art.7**, întrucât proiectul nu definește expresia de „criterii obiective”, pentru evitarea oricărei erori în procesul aplicării actului normativ, propunem eliminarea mențiunii „în conformitate cu criterii obiective”, din cuprinsul tezei întâi.

La teza a doua, pentru fluenta exprimării, locuțiunea „sau să nu întreprindă” trebuie înlocuită cu locuțiunea „sau de a nu întreprinde”.

La **alin.(3)**, pentru evitarea repetării în aceeași frază a conjuncției „sau”, este necesară înlocuirea expresiei „sau de a nu iniția”, prin expresia „ori de a nu iniția”.

e) La **art.8**, pentru ca norma să debuteze cu subiectul, propunem reamenajarea textului, astfel:

„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 legislația în vigoare, pe toată durata exercitării mandatului”.

f) La **art.9**, regimul sancțiunilor contravenționale este insuficient realizat și chiar eronat, nefiind respectate prevederile 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.

Sub aspectul sistematizării dispozițiilor normative, precizăm că potrivit uzanței în redactarea actelor normative cu obiect similar de reglementare, articolul ar trebui structurat într-un singur alineat la care să se subsumeze enunțarea faptelor a căror încălcare constituie contravenție, urmată de limita minimă și maximă a amenzii aplicabile, marcată cu litere mici ale alfabetului, după următorul exemplu:

„Art.9. - Constituie contravenții și se sancționează după cum urmează:

a) cu amendă de la la nerespectarea”.

După acest exemplu se va reamenaja întregul text al art.9.

Descrierea faptelor care constituie contravenții este greșită în cazul actualului alin.(2), unde se face trimitere la art.3 lit.f), text care doar **definește** termenul „consultarea”, nu instituie o obligație în sarcina angajatorului.

La actualul alin.(3), conturarea faptei care constituie contravenție este incompletă și generatoare de interpretări subiective, întrucât în proiect nu se stabilește în mod expres cine apreciază corectitudinea informațiilor și după care criterii.


Și măsura prevăzută la actualul alin.(5) este greșită, deoarece art.7 alin.(2) nu se referă la refuzul nejustificat al angajatorului de a comunica informații relevante ci, dimpotrivă, acesta **nu este obligat**, dacă informațiile sunt de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau să-i prejudicieze interesele.

Pentru toate aceste considerente este necesară reanalizarea și reformularea art.9.

g) La **art.10**, pentru corelare, în plan terminologic, cu norma de la art.24 alin.(1) din Ordonanța Guvernului nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, locuțiunea „organele de control ale Ministerului” trebuie înlocuită cu expresia „persoanele împuternicite de Ministerul”

h) La **art.13**, pentru corectitudinea redactării, expresia „Hotărâre de Guvern” trebuie înlocuită cu expresia „hotărâre a Guvernului”.

i) La **art.15**, având în vedere prevederile art.43 alin.(1) din Legea nr.24/2000, republicată, este necesar ca textul propus referitor la transpunerea Directivei Parlamentului European și a Consiliului 2002/14/CE în dreptul intern, să fie înserat ca o mențiune după partea dispozitivă a actului normativ, **fără a fi încorporat în cadrul unui articol.**

PREȘEDINTE

dr. Dragoș ILIESCU

București
Nr. 890/26.06.2006

DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI 2002/14/CE		LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ	
Art.	<i>Dispoziții</i>	<i>Proiect Lege transpunere Directivă</i>	<i>Dispoziții</i>
1. 1.1.	Obiect și principii Prezenta directivă are ca obiectiv instituirea unui cadru general de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a angajaților în întreprinderile și unitățile din Comunitate.	<i>Proiect Lege transpunere Directivă Art. 1</i>	Prevederile prezentei legi reglementează cadrul general de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a salariaților.
1.2.	Modalitățile de informare și consultare se definesc și se pun în aplicare în conformitate cu legislația națională și practicile în domeniul relațiilor dintre partenerii sociali, în vigoare în diferite state membre, astfel încât să se asigure eficacitatea demersului.	Proiect Lege transpunere Directivă Art 2 alin. (1) Legea nr.53/2003 ART. 8 alin. (2) Legea nr. 130/1996 – art. 4 alin. (2), lit. (a)	(1) Modalitățile de informare și consultare se pun în aplicare potrivit legii și a contractelor colective de muncă. Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă. La prima reuniune a părților se precizează: a) informațiile pe care patronul le va pune la dispoziție delegaților sindicali sau ai salariaților și data la care urmează a îndeplini această obligație; informațiile trebuie să permită o analiză comparată a situației

DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI 2002/14/CE		LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ	
			<p>locurilor de muncă, a clasificării profesilor și meserilor, a nivelului de salarizare, a duratei timpului de lucru și a organizării programului de lucru</p> <p>În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale sau sportive ale membrilor, organizațiile sindicale reprezentative vor primi de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă sau după caz pentru încheierea acordurilor privind raporturile de serviciu, în condițiile legii, precum și cele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, protecției muncii și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale.</p>
		<p>Legea nr. 54/2003 art 30 alin. (2)</p>	
1.3.	<p>La definirea sau punerea în aplicare a modalităților de informare și consultare, angajatorul și reprezentanții angajaților lucrează într-un spirit de cooperare, respectând drepturile și obligațiile reciproce, ținând cont de interesele atât ale întreprinderii sau unității, cât și ale angajaților.</p>	<p>Proiect Lege transpunere Directivă Art. 2 alin. (2)</p>	<p>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.</p>
		<p>Legea nr.54/2003 ART. 30 alin. (1)</p>	<p>Angajatorii au obligația de a invita delegații aleși ai organizațiilor sindicale reprezentative să participe în consiliile de administrație la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv.</p>
		<p>Legea nr.</p>	

DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI 2002/14/CE		LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ	
		53/2003 art. 8 alin. (1) Legea nr. 53/2003 art. 8 alin. (2)	Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei credințe. Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.
2 2.a) – g)	Definiții În sensul prezentei directive: (a) prin „întreprindere” se înțelege o întreprindere publică sau privată care desfășoară o activitate economică, cu sau fără scopul obținerii de profit, situată pe teritoriul statelor membre; (b) prin „unitate” se înțelege o unitate de afaceri definită în conformitate cu legislația și practicile naționale, situată pe teritoriul unui stat membru, în care se desfășoară o activitate economică în mod continuu cu resurse umane și materiale; (c) prin „angajator” se înțelege persoana fizică sau juridică parte la contracte de muncă sau raporturi de muncă cu	Proiect Lege transpunere Directivă Art. 3 lit. (a)	În sensul prevederilor prezentei legi termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații: a) <i>întreprindere</i> – orice formă de organizare a unei activități economice în domeniul public sau privat care urmărește sau nu obținerea de profit. <i>Legislația națională nu face distincție între termenul de “întreprindere” și “unitate de afaceri”. Ca atare la transpunerea directivei s-a utilizat doar termenul de întreprindere.</i> b) <i>angajator</i> – orice persoană fizică sau persoană juridică parte la contracte de muncă sau raporturi de muncă cu salariații în conformitate cu legislația

DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI 2002/14/CE	LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ	
<p>angajații, în conformitate cu legislația și practicile naționale;</p> <p>(d) prin „angajat” se înțelege orice persoană care, în statul membru în cauză, este protejată ca angajat în cadrul legislației naționale privind ocuparea forței de muncă și în conformitate cu practicile naționale;</p> <p>(e) prin „reprezentanți ai angajaților” se înțelege reprezentanții angajaților prevăzuți de legislațiile și/sau practicile naționale;</p> <p>f) informare – transmiterea de date de către angajator către reprezentanții angajaților pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză.</p>	<p>Art. 3 lit. (b)</p> <p>Proiect Lege transpunere Directivă Art. 3 lit. (c)</p> <p>Legea nr.53/2003 ART. 10</p> <p>Proiect Lege transpunere Directivă Art. 3 lit. (d)</p> <p>Legea nr.53/2003 ART. 224 alin. (2)</p> <p>Proiect Lege transpunere Directivă Art. 3 lit. (e)</p>	<p>în vigoare.</p> <p>c) <i>salariat</i> - orice persoană care este protejată ca angajat de legislația în vigoare.</p> <p>Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.</p> <p>d) <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> <p>Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților.</p> <p>e) <i>informare</i> – 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.</p>

DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI 2002/14/CE		LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ	
	g) prin „consultare” se înțelege schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între reprezentanții angajaților și angajator.	Proiect Lege transpunere Directivă Art. 3 lit. (f)	f) <i>consultarea</i> – schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între angajator și reprezentanții salariaților.
3. 3.1.	Domeniul de aplicare 1. Prezenta directivă se aplică, în conformitate cu opțiunea făcută de statele membre: (a) întreprinderilor care încadrează cel puțin 50 de angajați într-un stat membru sau (b) unităților care încadrează cel puțin 20 de angajați într-un stat membru. Statele membre stabilesc metoda de calculare a pragurilor angajaților încadrați.	Proiect Lege transpunere Directivă Art. 4 alin. (1)	(1) Prezenta lege se aplică întreprinderilor 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.
3.2.	În conformitate cu principiile și obiectivele prezentei directive, statele membre pot prevedea dispoziții specifice aplicabile întreprinderilor sau unităților care urmăresc direct și în mod esențial scopuri politice, de organizare profesională, confesionale, caritabile, educaționale, științifice sau artistice, precum și obiective care implică	Proiect Lege transpunere Directivă Art. 4 alin. (2)	

DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI 2002/14/CE		LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ	
	informarea și exprimarea opiniilor, cu condiția ca, la data intrării în vigoare a prezentei directive, să existe deja dispoziții de această natură în dreptul național.		
3.3.	Statele membre pot face derogări de la prezenta directivă prin intermediul unor dispoziții specifice aplicabile echipajelor vaselor care navighează pe mare.	Proiect Lege transpunere Directivă Art. 4 alin. (3)	(3) Prevederile prezentei legi nu se aplică personalului navigant din marina comercială.
4.	Modalități de informare și consultare	Proiect Lege transpunere Directivă Art. 1	Art. 1 Prevederile prezentei legi reglementează cadrul general de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a salariaților.
4.1.	În conformitate cu principiile enunțate în art. 1 și fără a aduce atingere dispozițiilor și/sau practicilor în vigoare mai favorabile angajaților, statele membre stabilesc modalitățile de exercitare a dreptului la informare și consultare la nivelul corespunzător, în conformitate cu prezentul articol.	Proiect Lege transpunere Directivă Art. 2 alin. (1)	Art. 2 (2) Modalitățile de informare și consultare se pun în aplicare potrivit legii și a contractelor colective de muncă.
4.2.	Informarea și consultarea acoperă: (a) informarea privind evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii sau unității;	Proiect Lege transpunere Directivă Art. 5 alin. (1), lit.(a)	Angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții salariaților conform legislației în vigoare în următoarele probleme : a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii;

DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI 2002/14/CE	LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ	
<p>(b) informarea și consultarea cu privire la situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii sau unității, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;</p>	<p>Legea nr.53/2003 Art.170</p> <p>Proiect Lege transpunere Directivă Art. 5 alin. (1), lit.(b)</p> <p>Legea nr.53/2003 Art.69, modificat de OUG nr. 65/2005 și legea nr. 317/2005</p>	<p>Cedentul și cesionarul au obligația de a informa și de a consulta, anterior transferului, sindicatul, sau după caz, reprezentanții salariaților cu privire la implicațiile juridice, economice și sociale asupra salariaților decurgând din transferul dreptului de proprietate</p> <p>b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri preconizate, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;</p> <p>În cazul concedierilor colective angajatorului îi revin următoarele obligații:</p> <p>a) să inițieze, în scopul punerii de acord, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor ;</p> <p>b) să pună la dispoziție sindicatului care are membri în unitate sau, după caz, reprezentanților salariaților toate informațiile relevante în legătură cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora;</p>

DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI 2002/14/CE		LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ	
	(c) informarea și consultarea cu privire la deciziile care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele vizate de dispozițiile comunitare prevăzute în art. 9 alin. (1).	Proiect Lege transpunere Directivă Art. 5 alin. (1), lit.(c)	c) deciziile care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă.
4.3.	Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător pentru a permite, în special, reprezentanților angajaților să examineze în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.	Proiect Lege transpunere Directivă Art. 5 alin. (2) Legea nr.54/2003 Art.30 (3)	(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. Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestora, privitoare la probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv, vor fi comunicate în scris organizațiilor sindicale, în termen de 48 de ore de la data desfășurării ședinței.
4.4.	2. Consultarea are loc: (a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător; (b) la un nivel relevant al conducerii și	Proiect Lege transpunere Directivă	(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

DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI 2002/14/CE	LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ
<p>de reprezentare, în funcție de subiectul discutat;</p> <p>(c) pe baza informațiilor furnizate de angajator în conformitate cu art. 2 lit. (f) și a avizului pe care reprezentanții lucrătorilor au dreptul să îl formuleze;</p> <p>(d) astfel încât să permită reprezentanților lucrătorilor să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula;</p> <p>(e) în vederea obținerii unui acord asupra deciziilor care se încadrează în competențele angajatorului prevăzute în alin. (2) lit. (c).</p>	<p>Art. 5 alin. (3)</p> <p>a reprezentanților salariaților, în funcție de subiectul discutat;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>e) în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se încadrează în obligațiile angajatorului prevăzute la alin. (1) lit. c).</p>

LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ	
DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI 2002/14/CE	LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ
<p>5. Informarea și consultarea care decurg dintr-un acord</p> <p>Statele membre pot încredința partenerilor sociali la nivel corespunzător, inclusiv la nivel de întreprindere sau unitate, sarcina de a defini în mod liber și în orice moment, prin acord negociat, modalitățile de informare și consultare a angajaților. Aceste acorduri și acordurile existente la data prevăzută în art. 11, precum și orice reînnoiri ulterioare ale acestor acorduri, pot prevedea dispoziții diferite de cele prevăzute în art. 4, respectând principiile enunțate în art. 1 și în condițiile și limitele stabilite de statele membre.</p>	<p>În contractele colective de muncă încheiate conform legii pot fi definite în mod liber 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.</p> <p>(1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată între patron sau organizația patronală, pe de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.</p>
<p>6. Informații confidențiale</p> <p>6.1. Statele membre prevăd că, în condițiile și limitele stabilite de legislațiile naționale, reprezentanții angajaților, precum și orice experți care-i asistă, nu sunt autorizați să divulge angajaților sau terților informații care, în interesul legitim al întreprinderii sau unității, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice oriunde s-ar afla respectivii reprezentanți sau experți, chiar după expirarea mandatului lor. Totuși, un stat membru poate autoriza reprezentanții angajaților și orice persoană care-i asistă să transmită informații confidențiale angajaților și terților care trebuie să respecte obligația confidențialității.</p>	<p>Proiect Lege transpunere Directivă Art. 6</p> <p>Legea nr. 130 art.1 alin.(1)</p>
<p>6.1. Statele membre prevăd că, în condițiile și limitele stabilite de legislațiile naționale, reprezentanții angajaților, precum și orice experți care-i asistă, nu sunt autorizați să divulge angajaților sau terților informații care, în interesul legitim al întreprinderii sau unității, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice oriunde s-ar afla respectivii reprezentanți sau experți, chiar după expirarea mandatului lor. Totuși, un stat membru poate autoriza reprezentanții angajaților și orice persoană care-i asistă să transmită informații confidențiale angajaților și terților care trebuie să respecte obligația confidențialității.</p>	<p>Proiect Lege transpunere Directivă Art. 7, alin.(1)</p> <p>(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 agreeată de parteneri, și fac obiectul unui contract de confidențialitate.</p>

DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI 2002/14/CE		LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ	
6.2.	Statele membre prevăd, în cazuri specifice și în condițiile și limitele prevăzute de legislațiile naționale, că 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.	Proiect Lege transpunere Directivă Art. 7, alin.(2)	(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.
6.3.	Fără a aduce atingere procedurilor naționale existente, statele membre prevăd proceduri de recurs administrativ sau judiciar pentru cazul în care angajatorul cere confidențialitate sau nu furnizează informațiile în conformitate cu alin. (1) și (2). Acestea pot prevedea, de asemenea, proceduri destinate protejării confidențialității informațiilor în cauză.	Proiect Lege transpunere Directivă Art. 7, alin.(3)	(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 competente.
7.	Protecția reprezentanților lucrătorilor Statele membre se asigură că reprezentanții salariaților, în exercițiul funcțiunii, beneficiază de protecție și garanții suficiente pentru a le permite să își îndeplinească corespunzător obligațiile care le-au fost încredințate.	Proiect Lege transpunere Directivă 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.

<p>DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI 2002/14/CE</p>	<p>LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ</p>	
	<p>Legea nr. 53/2003, art 229</p> <p>Legea nr.54/2003- Art.9</p> <p>Legea nr.54/2003- Art.10</p>	<p>Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespundere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.</p> <p>Membrilor organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.</p> <p>(1) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale nu li se poate modifica sau desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale.</p> <p>(2) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă, atât ale reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, cât și ale membrilor acestora, din inițiativa angajatorului, pentru motive care privesc activitatea sindicală.</p> <p>(3) Sunt exceptați de la aplicarea prevederilor alin. (1) cei care au fost revocați din funcțiile sindicale de conducere deținute pentru încălcarea prevederilor statutare sau legale.</p>

DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI 2002/14/CE		LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ	
			(4) Dispozițiile alin. (1) - (3) se aplică în mod corespunzător și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici.
8.			Constituie contravenții și se sancționează după cum urmează:
8.1.	<p>Protecția drepturilor</p> <p>Statele membre prevăd măsuri corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive de către angajator sau reprezentanții angajaților. În special, acestea se asigură că există proceduri administrative sau judiciare adecvate pentru a permite respectarea aplicării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.</p>	<p>(a) cu amendă de la 1.000 lei la 20.000 lei, nerespectarea către angajator a obligației de a transmite reprezentanților salariaților a informațiilor prevăzute la art. 5 alin. (1);</p> <p>(b) cu amendă de la 2.500 lei la 25.000 lei, nerespectarea obligației angajatorului de a iniția consultări conform art. 5 alin. (3);</p> <p>(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 să nu permită reprezentanților salariaților formularea unui punct de vedere adecvat pentru pregătirea unor consultări ulterioare;</p>	
8.2	<p>Statele membre prevăd sancțiuni adecvate aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor prezentei directive de către angajator sau de către reprezentanții angajaților. Aceste sancțiuni trebuie să fie eficiente, proporționale și disuasive.</p>	<p>Proiect Lege transpunere Directivă Art. 9</p>	

DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI 2002/14/CE		LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ	
		<p>Proiect Lege transpunere Directivă Art. 10</p> <p>Proiect Lege transpunere Directivă Art. 11</p> <p>Legea nr.54/2003 Art.51</p> <p>Legea nr. 130/1996 art.5</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Constituie contravenții următoarele fapte și se sancționează astfel:</p> <p>b) încălcarea dispozițiilor art.30 alin. (1), cu amendă de la 20.000.000 lei la 50.000.000 lei</p> <p>Neîndeplinirea de către patron a obligațiilor prevăzute la art. 3 alin. (5) și la art. 4 alin. (1) constituie contravenție și se sancționează cu amendă cuprinsă între 3.000.000 lei și 6.000.000 lei.</p>
9. 9.1.	<p>Legătura dintre prezenta directivă și alte dispoziții comunitare și naționale</p> <p>Prezenta directivă nu aduce atingere procedurilor specifice de informare și consultare prevăzute în art. 2 din Directiva 98/59/CE și art. 7 din Directiva 2001/23/CE.</p>		

DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI 2002/14/CE		LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ	
9.2.	Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor adoptate în conformitate cu directivele 94/45/CE și 97/74/CE.		
9.3.	Prezenta directivă nu aduce atingere altor drepturi la informare, consultare și participare existente în legislațiile naționale.	Proiect Lege transpunere Directivă Art. 12	Prezenta lege nu aduce atingere drepturilor la informare și consultare a salariaților prevăzută de legislația în vigoare.
9.4.	Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie un motiv suficient pentru a justifica nici un regres în comparație cu situația deja existentă în statele membre și cu privire la nivelul general de protecție a angajaților în domeniul reglementat de prezenta directivă.		
10.	Dispoziții tranzitorii Fără a aduce atingere art. 3, un stat membru în care, la data intrării în vigoare a prezentei directive, nu există un regim legal, general și permanent de informare și consultare a angajaților și nici un regim legal, general și permanent de reprezentare a lucrătorilor la locul de muncă permițând angajaților să fie reprezentați în acest sens, poate limita aplicarea dispozițiilor naționale de punere în aplicare a prezentei directive la: (a) întreprinderile cu cel puțin 150 de angajați		

LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ	
DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI 2002/14/CE	
<p>sau unitățile cu cel puțin 100 de angajați până la 23 martie 2007 și</p> <p>(b) întreprinderile cu cel puțin 100 de angajați sau unitățile cu cel puțin 50 de angajați în cursul anului următor datei prevăzute la lit. (a).</p>	
11. 11.1	
<p style="text-align: center;">Transpunerea</p> <p>Statele membre adoptă dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 23 martie 2005 cel târziu sau se asigură că, cel târziu la această dată, partenerii sociali stabilesc dispozițiile necesare prin acord, statele membre fiind obligate să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă. Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta.</p> <p>1. Când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.</p>	<p>Proiect Lege transpunere Directivă Art. 13</p>
	<p>Reglementarea procedurilor de informare și consultare a salariaților în domenii specifice se face prin hotărâre a Guvernului.</p>
	<p>Proiect Lege transpunere Directivă</p>
	<p>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.</p>

DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI 2002/14/CE		LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ	
12.	<p>Reexaminarea de către Comisie</p> <p>Comisia reexaminează, până la 23 martie 2007 cel târziu, în consultare cu statele membre și cu partenerii sociali la nivel comunitar, aplicarea prezentei directive, pentru a propune, dacă este cazul, modificările necesare.</p>		
13.	<p>Intrarea în vigoare</p> <p>Prezenta directivă intră în vigoare în ziua publicării în <i>Jurnalul Oficial al Comunităților Europene</i>.</p>	<p>Proiect Lege transpunere Directivă Art. 14</p>	<p>Art. 14</p> <p>Prezenta lege intră în vigoare la data aderării României la Uniunea Europeană.</p>
14.	<p>Destinatari</p> <p>Prezenta directivă se adresează statelor membre.</p>		