

**R A P O R T**  
**asupra proiectului de Lege privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a salariaților**

1. În conformitate cu prevederile art.95 și 115 din Regulamentul Camerei Deputaților, republicat, Comisia pentru muncă și protecție socială a fost sesizată în fond, în procedură de urgență, în vederea examinării și întocmirii raportului, cu proiectul de Lege privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a salariaților, trimis cu adresa nr. PL.X 729 din 11 octombrie 2006.

La întocmirea prezentului raport Comisia a avut în vedere avizele:

- Consiliului Legislativ (nr.890/26.06.2006 - favorabil)
- Consiliului Economic și Social (nr.1768 b/18.07.2006 - favorabil)
- Comisiei juridice, de disciplină și imunități (nr.31/1169/17.10.2006 - favorabil)
- Comisiei pentru drepturile omului, culte și problemele minorităților naționale (nr.25/837/18.10.2006 - favorabil).

Proiectul de lege are ca **obiect de reglementare** definirea noțiunilor de informare și consultare, părțile implicate în procesul de informare și consultare, precum și conținutul și procedurile aferente. De asemenea, sunt prevăzute măsuri pentru protecția reprezentanților salariaților și asigurarea drepturilor părților în cadrul procedurilor de informare și consultare.

Comisia propune Plenului Camerei Deputaților **aprobarea** proiectului de lege întrucât se impune transpunerea în legislația națională a Directivei Parlamentului European și a Consiliului 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a salariaților din Comunitatea Europeană.

2. Proiectul de lege face parte din categoria legilor ordinare, conform prevederilor art.73 alin.(1) din Constituția României, republicată.

3. La dezbaterile proiectului au participat, în conformitate cu prevederile art.55 din Regulamentul Camerei Deputaților, republicat, din partea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei:

- d-l Cătălin Dănilă – Secretar de Stat
- d-l Serghei Mesaroș – director
- d-na Georgeta Bratu – director.

4. La lucrările comisiei au fost prezenți 17 deputați, din totalul de 19 membri ai comisiei. Raportul comisiei a fost adoptat cu unanimitate de voturi.

5. Proiectul de lege a fost **adoptat** de Senat în ședința din 5 octombrie 2006.

6. Camera Deputaților este Cameră decizională, potrivit prevederilor art.75 din Constituția României, republicată, și ale art.92 din Regulamentul Camerei Deputaților, republicat.

În urma dezbaterii în ședința din 7 noiembrie 2006, Comisia propune **admiterea cu modificări** a proiectului de lege, după cum urmează:

## I. Amendamente admise

În urma dezbaterilor, Comisia propune adoptarea proiectului de lege cu următoarele amendamente:

Nr. crt.	Text Senat	Text propus de Comisie (autorul amendamentului)	Motivarea amendamentelor propuse
0	1	2	3
1	Titlul legii  Lege privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a salariaților	Se propune reformularea titlului după cum urmează:  „Lege privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a <b>angajaților</b> ”  Autor: d-l deputat Marian Sârbu	Noțiunea de „angajați” este acoperitoare pentru orice participant la procesul de muncă, fie în baza unui contract de muncă, fie în baza unui raport de muncă.
2	CAPITOLUL I Dispoziții generale	Nemodificat	
3	Art.1. - Prevederile prezentei legi reglementează cadrul general de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a salariaților.	Se propune reformularea textului art.1 după cum urmează:  „Art.1. - Prevederile prezentei legi reglementează cadrul general de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a <b>angajaților</b> .”  Autor: d-l deputat Marian Sârbu	Noțiunea de „angajați” este acoperitoare pentru orice participant la procesul de muncă, fie în baza unui contract de muncă, fie în baza unui raport de muncă.

0	1	2	3
4	<p>Art.2, alin.(1)</p> <p>Art.2. - (1) Modalitățile de informare și consultare se pun în aplicare potrivit legii și contractelor colective de muncă.</p>	<p>Nemodificat</p>	
5	<p>Art.2, alin.(2)</p> <p>(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.</p>	<p>Se propune reformularea textului alin.(2) după cum urmează:</p> <p>„(2) În definirea și aplicarea modalităților de informare și consultare, angajatorul și reprezentanții <b>angajaților</b> vor respecta drepturile și obligațiile reciproce, ținând seama atât de interesele întreprinderii cât și de cele ale <b>angajaților</b>.”</p> <p>Autor: d-l deputat Marian Sârbu</p>	<p>Noțiunea de „angajați” este acoperitoare pentru orice participant la procesul de muncă, fie în baza unui contract de muncă, fie în baza unui raport de muncă.</p>
6	<p>Art.3. - În sensul prevederilor prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:</p> <p>a) <i>întreprindere</i> - <b>orice formă de organizare a unei activități economice în domeniul public sau privat, care urmărește sau nu obținerea de profit;</b></p> <p>b) <i>angajator</i> - <b>orice</b> persoană fizică sau juridică parte la contracte de muncă;</p> <p>c) <i>salariat</i> - <b>orice persoană care este protejată ca angajat de legislația în vigoare;</b></p>	<p>Se propune reformularea textului art.3 după cum urmează:</p> <p>„Art.3. - În sensul prevederilor prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:</p> <p>a) <i>întreprindere</i> – <b>entitatea publică sau privată care desfășoară o activitate economică cu sau fără scop lucrativ;</b></p> <p>b) <i>angajator</i> - <b>persoana</b> fizică sau juridică parte la contracte de muncă <b>sau raporturi de muncă cu angajații în conformitate cu legislația română în vigoare;</b></p> <p>c) <i>angajat</i> - <b>persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă sau raport de muncă, care prestează munca pentru și sub autoritatea unui</b></p>	<p>Pentru o formulare mai clară.</p> <p>Noțiunea de „angajat” este acoperitoare pentru orice participant la procesul de muncă, fie în baza unui contract de</p>

0	1	2	3
	<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>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> <p>f) <i>consultare</i> - schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între angajator și reprezentanții salariaților;</p> <p><b>g) <i>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.</i></b></p>	<p><b>angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de legea română, precum și de contractele și acordurile de muncă;</b></p> <p>d) <i>reprezentanții angajaților</i> - reprezentanții organizațiilor sindicale sau, în cazul în care nu există sindicat, persoanele alese și mandatate să reprezinte <b>angajații</b>, potrivit legii;</p> <p>e) <i>informare</i> - transmiterea de date de către angajator către reprezentanții <b>angajaților</b>, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;</p> <p>f) <i>consultare</i> - schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între angajator și reprezentanții <b>angajaților</b>.</p> <p>Autori: d-nii deputați Marian Sârbu, Ioan Cindrea, Valentin Iliescu și Stelian Duțu</p>	<p>muncă, fie în baza unui raport de muncă.</p> <p>S-a eliminat lit.g) întrucât definiția se regăsește în Legea nr.188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p>
7	<p>Secțiunea 2 Domeniul de aplicare</p>	<p>Nemodificat</p>	
8	<p>Art.4. - (1) Prezenta lege se aplică întreprinderilor cu sediul în România, care <b>încadrează</b> cel puțin 20 de salariați.</p> <p>(2) Numărul de salariați luat în considerare la nivelul întreprinderii este cel existent la data începerii procedurilor de informare.</p> <p>(3) Prevederile prezentei legi nu se aplică</p>	<p>Se propune reformularea textului art.4 după cum urmează:</p> <p>„Art.4. - (1) Prezenta lege se aplică întreprinderilor cu sediul în România care <b>au</b> cel puțin 20 de <b>angajați</b>.</p> <p>(2) Numărul de <b>angajați</b> luat în considerare la nivelul întreprinderii este cel existent la data începerii procedurilor de informare.</p> <p>(3) Prevederile prezentei legi nu se aplică</p>	<p>Noțiunea de „angajați” este acoperitoare pentru orice participant la procesul de muncă, fie în baza unui contract de muncă, fie în baza unui raport de muncă.</p> <p>Pentru a circumstanția condițiile</p>

0	1	2	3
	personalului navigant din marina comercială.	personalului navigant din marina comercială, <b>aflat în misiune.</b> ”  Autori: d-nii deputați Marian Sârbu și Stelian Duțu	în care prevederile legii nu se aplică.
9	CAPITOLUL II <i>Secțiunea I</i> <i>Modalități de informare și consultare</i>	Nemodificat	
10	Art.5. - (1) Angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții salariaților, potrivit legislației în vigoare, <b>în următoarele probleme:</b>  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	Se propune reformularea textului art.5 după cum urmează: „Art.5. - (1) Angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții <b>angajaților</b> , potrivit legislației în vigoare, <b>cu privire la:</b> 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 <b>angajaților</b> , în cazul transferului întreprinderii. (2) Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător, pentru a permite reprezentanților <b>angajaților</b> să examineze problema în	Noțiunea de „angajați” este acoperitoare pentru orice participant la procesul de muncă, fie în baza unui contract de muncă, fie în baza unui raport de muncă.

0	1	2	3
	<p>mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.</p> <p>(3) Consultarea are loc:</p> <p>a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător;</p> <p>b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și 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>	<p>mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.</p> <p>(3) Consultarea are loc:</p> <p>a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător, <b>pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere;</b></p> <p>b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților <b>angajaților</b>, 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 <b>angajaților</b> au dreptul să îl formuleze;</p> <p>d) astfel încât să permită reprezentanților <b>angajaților</b> 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> <p>Autori: d-nii deputați Marian Sârbu, Ioan Cindrea și Stelian Duțu</p>	<p>Pentru claritatea formulării</p>

0	1	2	3
11	<p>Art.6. - (1) Modalitatea de informare și consultare a salariaților poate fi definită în acordurile colective de muncă, încheiate conform legii.</p> <p>(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).</p>	<p>Se propune reformularea textului art.6 după cum urmează:          „Art.6. – (1) <b>Modalitățile</b> de informare și consultare a <b>angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și</b> acordurile colective de muncă, încheiate conform legii.          (2) <b>Contractele și</b> acordurile prevăzute la alin.(1), precum și orice <b>înnoiri</b> ulterioare ale acestora, pot prevedea dispoziții diferite de cele <b>prevăzute la</b> art.5, cu respectarea dispozițiilor art.2 alin.(2).”</p> <p>Autori: d-nii deputați Stelian Duțu și Marian Sârbu</p>	<p>Pentru o formulare mai clară.</p>
12	<p>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.</p> <p>(2) Angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau</p>	<p>Se propune reformularea textului art.7 după cum urmează:          „Art.7. - (1) Reprezentanților <b>angajaților</b>, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă, le este interzis să divulge <b>angajaților</b> 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</p>	<p>Noțiunea de „angajați” este acoperitoare pentru orice participant la procesul de muncă, fie în baza unui contract de muncă, fie în baza unui raport de muncă.</p>



0	1	2	3
	<p>să-i prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informații sau de a nu întreprinde consultări trebuie motivată față de reprezentanții salariaților.</p> <p>(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.</p>	<p>întreprinderii sau să-i prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informații sau de a nu întreprinde consultări trebuie motivată față de reprezentanții <b>angajaților</b>.</p> <p>(3) În condițiile în care reprezentanții <b>angajaților</b> 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.”</p> <p>Autor: d-l deputat Marian Sârbu</p>	<p>Noțiunea de „angajați” este acoperitoare pentru orice participant la procesul de muncă, fie în baza unui contract de muncă, fie în baza unui raport de muncă.</p>
13	<p>Secțiunea 2 Protecția reprezentanților salariaților și a drepturilor părților</p>	<p>Se propune reformularea titlului după cum urmează: „Secțiunea 2 Protecția reprezentanților <b>angajaților</b> și a drepturilor părților”</p> <p>Autor: d-l deputat Marian Sârbu</p>	<p>Noțiunea de „angajați” este acoperitoare pentru orice participant la procesul de muncă, fie în baza unui contract de muncă, fie în baza unui raport de muncă.</p>
14	<p>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>	<p>Se propune reformularea textului art.8 după cum urmează: „Art.8. - Reprezentanții <b>angajaților</b> 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> <p>Autor: d-l deputat Marian Sârbu</p>	<p>Noțiunea de „angajați” este acoperitoare pentru orice participant la procesul de muncă, fie în baza unui contract de muncă, fie în baza unui raport de muncă.</p>

0	1	2	3
15	<p>Art.9. - Constituie contravenții și se sancționează după cum urmează:</p> <p>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) ;</p> <p>b) cu amendă de la 2.500 lei la 25.000 lei, nerespectarea obligației angajatorului de a iniția consultări, potrivit 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 a nu permite reprezentanților salariaților formularea unui punct de vedere adecvat pentru pregătirea unor consultări ulterioare.</p>	<p>Se propune reformularea textului art.9 după cum urmează:</p> <p>„Art.9. - Constituie contravenții și se sancționează după cum urmează:</p> <p>a) cu amendă de la 1.000 lei la 20.000 lei, nerespectarea de către angajator a obligației de a transmite reprezentanților <b>angajaților</b> informațiile 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 potrivit 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 a nu permite reprezentanților <b>angajaților</b> formularea unui punct de vedere adecvat pentru pregătirea unor consultări ulterioare.”</p> <p>Autori: d-nii deputați Marian Sârbu și Stelian Dușu</p>	<p>Noțiunea de „angajați” este acoperitoare pentru orice participant la procesul de muncă, fie în baza unui contract de muncă, fie în baza unui raport de muncă.</p>
16	<p>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.</p>	<p>Nemodificat</p>	

0	1	2	3
17	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.	Nemodificat	
18	CAPITOLUL III Dispoziții finale	Nemodificat	
19	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.	Se propune reformularea textului art.12 după cum urmează: „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 <b>angajaților</b> în cazul transferului întreprinderii; c) constituirea comitetului european de întreprindere sau instituirea procedurii de informare și consultare a <b>angajaților</b> în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.”  Autor: d-l deputat Marian Sârbu	Noțiunea de „angajați” este acoperitoare pentru orice participant la procesul de muncă, fie în baza unui contract de muncă, fie în baza unui raport de muncă.

0	1	2	3
20	Art.13. - Reglementarea procedurilor de informare și consultare a salariaților în domenii specifice se face prin hotărâre a Guvernului.	Se propune reformularea textului art.13 după cum urmează: „Art.13. - Reglementarea procedurilor de informare și consultare a <b>angajaților</b> în domenii specifice se face prin hotărâre a Guvernului.”  Autor: d-l deputat Marian Sârbu	Noțiunea de „angajați” este acoperitoare pentru orice participant la procesul de muncă, fie în baza unui contract de muncă, fie în baza unui raport de muncă.
21	Art.14. – (1) Prezenta lege intră în vigoare la data integrării. <b>(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).</b>	Se propune reformularea textului art.14 după cum urmează: „Art.14. - Prezenta lege intră în vigoare la data <b>de 1 ianuarie 2007.</b> ”  Autor: d-l deputat Stelian Dușu	S-a eliminat alin.(2) întrucât printr-o lege ordinară nu se poate modifica o lege organică, și, în același timp, prevederile celor două legi nu se exclud.
22	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.	Nemodificat	

Comisia a propus aprobarea proiectului în forma propusă în prezentul raport, cu unanimitate de voturi.

**PREȘEDINTE,**  
**Stelian DUȘU**

**SECRETAR,**  
**Karoly KERÉKES**

Întocmit,  
Expert Elena MESAROȘ