

## NOTĂ DE FUNDAMENTARE

### Secțiunea 1

Titlul proiectului de act normativ

Lege

**privind participarea angajaților-lucrători la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă**

### Secțiunea a 2-a

Motivul emiterii actului normativ

1. Descrierea situației actuale

Dreptul angajaților la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă este în prezent reglementat cu titlu general în art. 39 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, potrivit căruia „*Salariatul are, în principal, următoarele drepturi: (...) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă*”.

Cu toate acestea, actualul cadru normativ se limitează doar la a consacra dreptul angajaților la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă, fără însă a exista o reglementare cadru care să detalieze conținutul acestui drept.

Dreptul angajaților la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă este prevăzut în art. 22 din Carta socială europeană, potrivit căruia „*în scopul asigurării efective a dreptului lucrătorilor de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din întreprindere, Părțile se angajează să ia sau să promoveze măsuri care să permită lucrătorilor sau reprezentanților lor, conform legislației și practicilor naționale să contribuie:*

- a) *La determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă, de organizare a muncii și a locului de muncă;*
- b) *La protecția sănătății și a securității muncii în cadrul întreprinderii;*
- c) *La organizarea de servicii și facilități sociale și socio-culturale ale întreprinderii;*

	<p><i>d) La controlul respectării reglementărilor în aceste materii.”</i></p> <p>Având în vedere că dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă este unul de tip „<i>poliedric</i>”, ilustrând multiple modalități de exercitare, se impune adoptarea unui act normativ cadru, prin care să fie ratificat art. 22 din Carta socială europeană, astfel cum a fost interpretat în jurisprudența Comitetului European pentru Drepturi Sociale, și care, totodată, să detalieze conținutul acestui drept, în scopul asigurării justițiabilității sale.</p>
2. Schimbări preconizate	<p>Proiectul de lege privind participarea angajaților-lucrători la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă ratifică art. 22 din Carta socială europeană, conținutul său fiind amenajat pe trei nivele, și anume:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizarea lucrului (program de lucru, normare a muncii, telemuncă);</li> <li>- Protecția sănătății și securității în muncă, prevenirea accidentelor de muncă, regimul juridic al echipamentelor de protecție, eliminarea factorilor și substanțelor cu efect morbid;</li> <li>- Dezvoltarea de servicii sociale și amenajarea de facilități sociale și social culturale (cantine, grădinițe, transportul salariaților, asigurări medicale).</li> </ul> <p>De asemenea, în conformitate cu art. 22 din Carta socială europeană, proiectul de lege consacră expres și imperativ caracterul justițiabil al dreptului la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă, prin reglementarea expresă a dreptului angajaților lucrători de a reclama încălcarea acestui drept în fața instanțelor judecătorești competente, precum și prin instituirea răspunderii contravenționale a angajatorului în cazul neacordării drepturilor prevăzute de proiectul de lege, în condițiile legislației speciale.</p>
3. Alte informații	Proiectul nu se referă la acest subiect.
<p><b>Secțiunea a 3-a</b></p> <p>Impactul socio-economic al proiectului de act normativ</p>	
1. Impact macro-economic	Proiectul nu se referă la acest subiect.
2. Impact asupra mediului	



UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferență!Instrumente Structurale  
2014-2020

<b>concretența și domeniul ajutoarelor de stat</b>	Proiectul nu se referă la acest subiect.
3. Impact asupra mediului de afaceri	Proiectul nu se referă la acest subiect.
4. Impact social	Proiectul de lege detaliază conținutul dreptului la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă, în scopul asigurării efectivității și justițiabilității sale.
5. Impact asupra mediului	Proiectul nu se referă la acest subiect.
6. Alte informații	Proiectul nu se referă la acest subiect.

**Secțiunea a 4-a**Impactul financiar asupra bugetului general consolidat , **atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (5 ani)**

În mii lei (RON)-

Indicatori	Anul curent	Următorii 4 ani				Media pe 5 ani
		3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	7
1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care: a) Buget de stat i. Impozit pe profit ii. Impozit pe venit b) Bugete locale i. Impozit pe profit c) Bugetul asigurărilor sociale de stat:						
2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care: a) buget de stat, din acesta: i. cheltuieli de personal; ii. bunuri și servicii; b) bugete locale:						



<ul style="list-style-type: none"> <li>i. cheltuieli de personal;</li> <li>ii. bunuri și servicii.</li> <li>c) bugetul asigurărilor sociale de stat</li> </ul>						
3. Impact financiar, plus/minus, din care: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Buget de stat</li> <li>b) Bugete locale</li> </ul>						
4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare						
5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare						
6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare.						
7. Alte informații						
<p><b>Secțiunea a 5-a</b></p> <p><b>Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare</b></p>						
1. Măsuri normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ:						
a) acte normative în vigoare ce vor fi modificate sau abrogate ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ						
b) acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții						
2. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația comunitară în cazul proiectelor care transpun prevederi comunitare.						

3. Măsuri normative necesare aplicării directe a actelor normative comunitare.	
4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene.	
5. Alte acte normative și sau documente internaționale din care decurg angajamente.	Proiectul de lege ratifică Art. 22 din Carta socială europeană.
5. Alte informații	
<p><b>Secțiunea a 6-a</b></p> <p>Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ</p>	
1. Informații privind procesul de consultare cu organizațiile neguvernamentale, instituții de cercetare și alte organisme implicate.	
2. Fundamentarea alegerii organizațiilor cu care a avut loc consultarea precum și a modului în care activitatea acestor organizații este legată de obiectul proiectului de act normativ.	
3. Consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care proiectul de act normativ are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr. 521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative.	Proiectul de act normativ nu are ca obiect activități ale autorităților administrației publice locale.
4. Consultările desfășurate în cadrul consiliilor interministeriale în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente.	Proiectul de act normativ nu face obiectul unor asemenea dezbateri.
5. Informații privind avizarea de către:	



UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!Instrumente Structurale  
2014-2020

a) Consiliul Legislativ	Proiectul necesită avizarea Consiliului legislativ.
b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării	
c) Consiliul Economic și Social	Proiectul necesită avizarea Consiliului Economic și Social.
d) Consiliul Concurenței	
e) Curtea de Conturi	
<b>6. Alte informații</b>	
<b>Secțiunea a 7-a</b>	
<b>Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ</b>	
1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normativ.	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
<b>3. Alte informații</b>	
<b>Secțiunea a 8-a</b>	
<b>Măsuri de implementare</b>	
1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ de către autoritățile administrației publice centrale și/sau locale – înființarea unor noi organisme sau extinderea competențelor instituțiilor existente.	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
<b>2. Alte informații</b>	





## PARLAMENTUL ROMÂNIEI

CAMERA DEPUTAȚILOR

SENATUL

### LEGE

#### privind participarea angajaților lucrători la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă

**Parlamentul României adoptă prezenta lege.**

#### **Art. 1.**

Prevederile prezentei legi reglementează cadrul general privind exercitarea dreptului angajaților lucrători de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă.

#### **Art. 2.**

- (1) În sensul prevederilor prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:
- a) întreprindere - entitatea publică sau privată care desfășoară o activitate economică cu ori fără scop lucrativ;
  - b) angajator - persoana fizică sau juridică parte la contracte de muncă ori raporturi de muncă cu angajații în conformitate cu legislația română în vigoare;
  - c) angajat - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă sau raport de muncă, care prestează munca pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de legea română, precum și de contractele și acordurile de muncă;  
sau
  - d) lucrător - înseamnă o persoană fizică ce îndeplinește, pentru o anumită perioadă de timp, servicii pentru o altă persoană și sub coordonarea acesteia, în schimbul unei remunerații;
  - e) reprezentanții angajaților lucrători - reprezentanții organizațiilor sindicale sau, în cazul în care nu există sindicat, persoanele alese și mandatate să reprezinte angajații lucrători, potrivit legii;
- (2) De asemenea, următorii termeni utilizați în cuprinsul prezentei legi reproduc înțelesul dat de art. 22 din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg, la data de 3 mai 1996, după cum urmează:
- a) Legislația și practica națională – vizează, după caz, pe lângă legi și regulamente, contractele colective de muncă, alte acorduri între angajatori și reprezentanți ai angajaților-lucrători, uzurile, precum și deciziile judiciare pertinente, precum hotărârile pronunțate de către Înalta





Curte de Casație și Justiție în vederea soluționării unor recursuri în interesul legii sau pentru dezlegarea unor chestiuni de drept.

- b) Întreprindere – un ansamblu de elemente materiale și imateriale, corporale și incorporale, cu sau fără personalitate juridică, destinat producției de bunuri sau prestării de servicii într-un scop economic și putere de decizie în poziționare pe piață. Instituțiile aparținând comunităților religioase sunt asimilate noțiunii de întreprindere.

### **Art. 3.**

- (1) Prezenta lege se aplică în toate întreprinderile publice și private, cu cel puțin 20 de angajați-lucrători.
- (2) Prin acordul colectiv încheiat de partenerii sociali, sau, după caz, între angajator și angajații lucrători, dispozițiile prezentei legi pot fi aplicate și întreprinderilor publice și private cu mai puțin de 20 de angajați-lucrători.
- (3) Dispozițiile prezentei legi pot fi aplicate și în instituțiile publice personalului contractual, cât și funcționarilor publici, pe baza acordului partenerilor sociali, ținând seama de natura și specificul activității acestora.

### **Art. 4.**

Angajații lucrători au dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă în întreprindere, în scopul de a contribui:

- a) La determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă, de organizare a muncii și a mediului de muncă;
- b) La protecția sănătății și a securității în cadrul întreprinderii;
- c) La organizarea serviciilor și facilităților sociale și socioculturale ale întreprinderii;
- d) La controlul respectării reglementărilor în acest domeniu.

### **Art. 5.**

- (1) Organizarea timpului de lucru se află în strânsă conexiune cu protecția și promovarea dreptului la sănătate și securitate în muncă.
- (2) Angajatorii au obligația să organizeze programul de lucru cu respectarea obligației de a promova un mediu de lucru sigur și fără riscuri asupra sănătății și securității în muncă a angajaților lucrători.

### **Art. 6.**

- (1) Angajații lucrători au dreptul de a participa la luarea deciziilor privind organizarea timpului de lucru.
- (2) Angajații lucrători au dreptul de a fi consultați direct sau indirect, prin mijloace formale sau informale, referitor la aspecte precum:
  - a) Tipurile de program de lucru;
  - b) Distribuirea orelor de lucru;





- c) Durata pauzei de masă;
  - d) Modul de organizare a turelor, dacă este cazul;
  - e) Implementarea unor programe de lucru flexibile, precum programe de lucru individualizate, inegale;
  - f) Măsuri ce pot fi adoptate în scopul asigurării concilierii vieții profesionale cu cea personală, în special în cazul angajaților lucrători cu responsabilități familiale.
- (3) Angajatorul are obligația de a analiza propunerile angajaților lucrători, formulate în legătură cu aspectele reglementate la alin. (2), precum și să motiveze un eventual refuz de a ține seama de aceste propuneri.
- (4) Elementele prevazute la alin. (2) pot face obiectul negocierii contractului colectiv de munca.

#### **Art. 7.**

Angajatorul are obligația de a informa angajații lucrători la timp, direct sau indirect, cu privire la intenția de a implementa programe de lucru flexibile, precum și cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiuni de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiuni de normă și invers.

#### **Art. 8.**

- (1) Angajatorul are obligația să asigure sănătatea și securitatea în muncă a angajaților lucrători în toate aspectele legate de muncă, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.
- (2) De asemenea, angajatorul ia toate măsurile necesare în scopul prevenirii accidentelor de muncă, al asigurării echipamentelor de protecție sigure, precum și pentru eliminarea factorilor și substanțelor cu efect morbid.

#### **Art. 9.**

Angajatorul va avea în vedere următoarele principii la luarea oricăror măsuri privind sănătatea și securitatea în muncă, în conformitate cu prevederile Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă:

- a) Evitarea riscurilor;
- b) Evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) Combaterea riscurilor la sursă;
- d) Adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) Luarea în considerare a evoluției tehnicii;

- f) Înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) Planificarea prevenirii;
- h) Adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) Aducerea la cunoștința angajaților lucrători a instrucțiunilor corespunzătoare.

#### **Art. 10.**

- (1) Angajatorul, ținând seama de natura activităților din întreprindere are, potrivit legii, următoarele obligații:
  - a) Să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea angajaților lucrători, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;
  - b) Ca, ulterior evaluării prevăzute la lit. a) și dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru și de producție aplicate de către angajator să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății angajaților lucrători și să fie integrate în ansamblul activităților întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice;
  - c) Să ia în considerare capacitățile angajatului lucrător în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini;
  - d) Să asigure ca planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu angajații lucrători și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății angajaților lucrători, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă;
  - e) Să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai angajaților lucrători care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate.
- (2) Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să implice în nicio situație obligații financiare pentru angajații lucrători.
- (3) În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevăzute în mod obligatoriu reguli privind securitatea și sănătatea în muncă.
- (4) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu reprezentanții angajaților lucrători, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

#### **Art. 11.**

- (1) În cazul în care angajații lucrători desfășoară activitatea în regim de telemuncă, angajatorul are următoarele obligații:
  - a) Să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care prin acord între angajator și angajat lucrător se convine altfel;
  - b) Să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care prin acord între angajator și angajatul lucrător se convine altfel;

- c) Să asigure condiții pentru ca teleangajatul telelucrător să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru.
- d) Pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale teleangajatului telelucrător, reprezentanții angajaților lucrători au acces cu acordul salariaților la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă ori regulamentul intern, după caz.

## Art. 12.

- (1) Angajații lucrători au dreptul de a exprima, direct, sau prin reprezentanții angajaților lucrători, puncte de vedere referitoare la măsurile de sănătate și securitate în muncă, precum și de a fi implicați în luarea deciziilor, prin:
  - a) Ridicarea de probleme, punerea de întrebări, formularea de sugestii în vederea îmbunătățirii măsurilor de sănătate și securitate în muncă aplicabile la nivelul întreprinderii, participarea la sesiuni de formare, discuții cu superiorii ierarhici;
  - b) Participarea la consultări referitoare la aspectele legate de sănătatea și securitatea în muncă;
  - c) Implicarea în testări ale echipamentelor de muncă;
  - d) Participarea la sondaje sau în echipe de lucru care identifică și formulează propuneri de îmbunătățire a măsurilor de sănătate și securitate în muncă;
  - e) Raportarea evenimentelor sau a unor riscuri ce ar putea conduce la producerea unor evenimente, în scopul prevenirii acestora;
  - f) Contribuția la informări periodice în cadrul întreprinderii referitoare la măsurile de sănătate și securitate în muncă;
  - g) Aplicarea cunoștințelor tehnice însușite ca urmare a instruirii în materia sănătății și securității în muncă în activitatea practică.

## Art. 13.

- (1) Angajații lucrători au dreptul de a participa, direct sau prin intermediul reprezentanților desemnați în acest scop la luarea deciziilor referitoare la organizarea unor servicii și facilități sociale și socioculturale în cadrul întreprinderii, cum ar fi cantine, creșe, camere de relaxare, asistență socială, terenuri de sport, săli de alăptare, biblioteci, tabere de vacanță etc.
- (2) De asemenea, în cazul în care o întreprindere intenționează să acorde angajaților lucrători beneficii extra-salariale, angajații lucrători au dreptul de a participa la luarea deciziilor cu privire la tipurile de beneficii extra-salariale de care pot beneficia, cum ar fi:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

- a) Cursuri de formare profesională;
- b) Asigurare medicală/dentară privată;
- c) Asigurări de viață;
- d) Abonamente la săli de sport;
- e) Abonamente la diverse evenimente culturale;
- f) Suportarea taxelor de școlarizare pentru copii;
- g) Schimburi de experiențe în alte state;
- h) Programe de lucru flexibile.

#### **Art. 14.**

Angajatul lucrător care consideră că i-au fost încălcate unul sau mai multe drepturi reglementate de prezenta lege se poate adresa instanțelor judecătorești de drept comun competente.

#### **Art. 15.**

Nerespectarea de către angajator a drepturilor prevăzute de prezenta lege în favoarea angajaților lucrători constituie contravenție și se sancționează potrivit legislației speciale care reglementează fiecare din aceste drepturi.

#### **Art. 16.**

- (1) Principiile și măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă a angajaților lucrători sunt reglementate prin legi speciale, precum Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă publicată în Monitorul Oficial nr. 646 din 26.07.2006 cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea de Guvern nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.
- (2) Prezenta lege nu aduce atingere reglementărilor speciale în domeniile la care se referă în dispozițiile sale.

#### **Art. 17.**

Prezenta lege ratifică Art. 22 din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg, la data 3 mai 1996.

#### **Art. 18.**

România declară că acceptă ca aplicarea angajamentelor juridice conținute în Carta socială europeană revizuită să fie supusă mecanismului de control prevăzut în partea a IV-a a Cartei sociale europene, adoptată la Torino la 18 octombrie 1961.





\*\*\*\*

Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art. 75 și ale art. 76 alin. (2) din Constituția României, republicată.

PREȘEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR

PREȘEDINTELE SENATULUI

