

## NOTĂ DE FUNDAMENTARE

<b>Secțiunea 1</b>	
Titlul proiectului de act normativ	
Hotărâre de Guvern	
<b>pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților-lucrători</b>	
<b>Secțiunea a 2-a</b>	
Motivul emiterii actului normativ	
1. Descrierea situației actuale	<p>Cadrul normativ în materia informării și consultării angajaților, i.e. Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților (publicată în M. Of. nr. 1006 din 18.12.2006) s-a limitat la a efectua o transpunere cvasi-completă a Directivei 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană (publicată în J. Of. L 80, 23.3.2002, p. 29-34).</p> <p>Pentru aceste motive, informarea și consultarea angajaților apăreau ca fiind cantonate cu preponderență în aria comunicării univoc-asimetrice, unilaterale și formale, dinspre angajatori spre angajați, iar regulile și practicile de bază ale instituirii și folosirii canalelor de informare și consultare sunt rareori respectate.</p> <p>În scopul consolidării democrației sociale și a dimensiunii parteneriale în configurarea drepturilor și obligațiilor angajaților, precum și întărirea garanțiilor juridice de care beneficiază aceștia, a fost propusă modificarea Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.</p> <p>Prin propunerea de amendare a Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare au fost aduse modificări care au vizat clarificarea și detalierea și domeniului său de aplicare personal și material, receptarea în</p>

	<p>ordinea juridică domestică a jurisprudenței Comitetului European pentru Drepturi Sociale, pronunțată în interpretarea art. 21 din Carta socială europeană; clarificarea și extinderea categoriilor de informații pe care angajatorul are obligația să le furnizeze reprezentanților angajaților; dezvoltarea regimului juridic aplicabil informațiilor cu caracter confidențial, în contextul procedurii de informare și consultare și instituirea unui mecanism intern de soluționare a conflictelor generate de îndeplinirea procedurii de informare și consultare.</p> <p>În acest context, se impune adoptarea unor norme metodologice care să reglementeze proceduri de punere în aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 modificată și completată.</p>
2. Schimbări preconizate	<p>Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților conțin reglementări cu caracter preponderent procedural, apte să asigure efectivitatea drepturilor reglementate de Legea nr. 467/2006, modificată și completată, precum și amenajarea cadrului juridic în baza căruia să aibă loc procedura de informare și consultare.</p> <p>Astfel, Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților au rolul de a contribui la atingerea obiectivului urmărit prin adoptarea Legii nr. 467/2006, modificată și completată, și anume acela de a întări dimensiunea partenerială în configurarea drepturilor și obligațiilor angajaților, precum și întărirea garanțiilor juridice de care beneficiază aceștia.</p> <p>În concret, Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, reglementează:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Principiile care stau la baza conținutului și procedurilor de implementare a modalităților de informare și consultare, precum legalitatea, subsidiaritatea, proporționalitatea, transparența, nediscriminarea, neutralitatea, ameliorarea continuă a drepturilor lucrătorilor, cooperarea loială;</li><li>• Categoriile de informații suplimentare față de cele reglementate de lege cu privire la care partenerii sociali pot conveni ca angajatorul să-i informeze pe reprezentanții angajaților;</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Detalierea regimului juridic al informațiilor confidențiale;</li> <li>• Aspecte procedurale privind informarea și consultarea (inițierea procedurii, prima ședință de informare, persoane îndreptățite să participe la procedură, finalizarea procedurii);</li> <li>• Cazuri în care poate fi implementată o altă procedură de informare și consultare decât cea reglementată prin normele metodologice;</li> <li>• Soluționarea conflictelor în legătură cu inițierea, desfășurarea sau încetarea procedurii de informare și consultare.</li> </ul>		
3. Alte informații	Proiectul nu se referă la acest subiect.		
<b>Secțiunea a 3-a</b>			
Impactul socio-economic al proiectului de act normativ			
1. Impact macro-economic	Proiectul nu se referă la acest subiect.		
2. Impact asupra mediului concurențial și domeniul ajutoarelor de stat	Proiectul nu se referă la acest subiect.		
3. Impact asupra mediului de afaceri	Proiectul nu se referă la acest subiect.		
4. Impact social	Proiectul asigură un cadru normativ echilibrat în distribuirea drepturilor și obligațiilor partenerilor sociali, conduce la întărirea garanțiilor juridice aferente dreptului angajaților la informare și consultare.		
5. Impact asupra mediului	Proiectul nu se referă la acest subiect.		
6. Alte informații	Proiectul nu se referă la acest subiect.		
<b>Secțiunea a 4-a</b>			
Impactul financiar asupra bugetului general consolidat , <b>atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (5 ani)</b>			
În mii lei (RON)-			
<b>Indicatori</b>	<b>Anul curent</b>	<b>Următorii 4 ani</b>	<b>Media pe 5 ani</b>

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: i. cheltuieli de personal; ii. bunuri și servicii. c) bugetul asigurărilor sociale de stat						
3. Impact financiar, plus/minus, din care: a) Buget de stat b) Bugete locale						
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						
<b>Secțiunea a 5-a</b>						
<b>Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare</b>						
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. Măsurile 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.	
5. Alte informații	
<b>Secțiunea a 6-a</b>	
Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ	
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.

<p>4. <b>Consultările desfășurate în cadrul consiliilor interministeriale în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente.</b></p>	<p>Proiectul de act normativ nu face obiectul unor asemenea dezbateri.</p>
<p><b>5. Informații privind avizarea de către:</b></p>	
<p>a) Consiliul Legislativ</p>	<p>Proiectul necesită avizarea Consiliului legislativ.</p>
<p>b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării</p>	
<p>c) Consiliul Economic și Social</p>	<p>Proiectul necesită avizarea Consiliului Economic și Social.</p>
<p>d) Consiliul Concurenței</p>	
<p>e) Curtea de Conturi</p>	
<p><b>6. Alte informații</b></p>	
<p><b>Secțiunea a 7-a</b></p> <p><b>Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ</b></p>	
<p>1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normativ.</p>	<p>Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.</p>
<p>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</p>	<p>Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.</p>
<p>3. Alte informații</p>	
<p><b>Secțiunea a 8-a</b></p> <p><b>Măsuri de implementare</b></p>	

<p><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.</b></p>	<p>Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.</p>
<p><b>2. Alte informații</b></p>	

## Hotărâre nr. [...] din [...] pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților lucrători

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și al art. 24 din Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților lucrători.

**Guvernul României** adoptă prezenta hotărâre.

### Articol unic

Se aprobă Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților lucrători, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. [...] din [...], prevăzute în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

\_-\*\*\*\*\_

PRIM-MINISTRU

[...]

Contrasemnează:

Ministrul muncii și justiției sociale

[...]



## **Norme Metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților lucrători**

### **Art. 1.**

Prezentele norme metodologice stabilesc modul de aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților lucrători, denumită în continuare Lege.

### **Art. 2.**

Termenii și expresiile utilizate în prezentele norme metodologice și definite în cuprinsul Legii au înțelesul prevăzut de Lege.

## **CAPITOLUL I**

### **Principii**

#### **Art. 3. Principiul legalității**

- (1) Dreptul la informare și consultare, ca drept subiectiv, are ca titular pe fiecare angajat lucrător și este garantat de lege.
- (2) Procedura de informare și consultare se desfășoară în condițiile Legii și ale prezentelor norme metodologice.
- (3) Angajatorul și reprezentanții angajaților-lucrători pot conveni proceduri de realizare a drepturilor prevăzute la alin. (1) mai adecvate în vederea atingerii scopului pentru care au fost recunoscute.

#### **Art. 4. Principiul subsidiarității**

Stabilirea concretă a modurilor de exercitare a dreptului la informare și consultare, precum și a procedurii de informare și consultare se întemeiază pe principiul autonomiei de voință al partenerilor sociali.

#### **Art. 5. Principiul proporționalității**

- (1) Prezentele norme metodologice reglementează soluții prin care se urmărește asigurarea unui echilibru rezonabil în exercitarea drepturilor și executarea obligațiilor de către partenerii sociali.
- (2) Recunoașterea și exercitarea drepturilor prevăzute de Lege au la bază regulile necesității, pertinentei și proporționalității.
- (3) Dreptul la informare și cel la consultare vor fi exercitate cu respectarea dreptului de proprietate al angajatorului, regulile competiției loiale pe piață și dreptul la imagine al întreprinderii.

### **Art. 6. Principiul transparenței**

- (1) Exercițarea dreptului la informare și consultare presupune:
- a) schimb de informații la vedere între partenerii sociali;
  - b) accesibilitate necondiționată a tuturor persoanelor interesate;
  - c) asigurarea publicității procedurilor de informare, consultare, decizie, prin orice mijloc adecvat, ca atare calificat de partenerii sociali;
  - d) punerea la dispoziția terților care probează un interes legitim a tuturor documentelor privind condițiile de exercitare a drepturilor, precum și a oricărei informații justificate de interesul public, după caz.

### **Art. 7. Principiul nediscriminării**

- (1) Principiul nediscriminării impune combaterea și eliminarea oricăror proceduri, atitudini sau procedee de excludere a unor categorii profesionale sau persoane de la exercițiul efectiv al drepturilor reglementate în Lege.
- (2) Partenerii sociali garantează prin modul de organizare a exercițiului drepturilor reglementate de Lege un tratament egal pentru toți angajații-lucrători.

### **Art. 8. Principiul neutralității**

- (1) Dispozițiile Legii și ale prezentelor norme metodologice nu creează avantaje și nici nu generează dezavantaje cât privește exercițiul drepturilor pe care le reglementează.
- (2) Legea și prezentele norme metodologice nu promovează, restricționează sau condiționează aplicarea dispozițiilor lor în raport cu natura publică ori privată a întreprinderii sau în funcție de modul său de organizare.
- (3) Dispozițiile Legii și ale prezentelor norme metodologice recomandă extinderea drepturilor la care se referă și la întreprinderile cu mai puțin de 20 de angajați-lucrători, pe baza acordului partenerilor sociali sau, după caz, a acordului între angajații-lucrători și angajator.

### **Art. 9. Principiul ameliorării drepturilor angajaților lucrători**

- (1) Dispozițiile Legii și ale prezentelor norme metodologice servesc scopului ameliorării continue a drepturilor angajaților-lucrători la informare, consultare, atât în privința conținutului, cât și a condițiilor de exercitare a acestora.
- (2) Dispozițiile Legii și ale prezentelor norme metodologice constituie nivelul minim de recunoaștere și realizare a drepturilor prevăzute la alin. (1).

### **Art. 10. Principiul cooperării loiale a partenerilor sociali**

- (1) Orice tip de act juridic poate reglementa conținutul și condițiile de exercitare a drepturilor ce fac obiectul Legii, sub condiția realizării acordului între partenerii sociali.
- (2) Informarea, consultarea și participarea la codecizie trebuie să aibă loc în cât mai multe domenii pe care le stabilesc partenerii sociali, evitându-se pe cât posibil orice fel de limitări, restricții sau condiționări.

(3) Refuzul îndeplinirii unor obligații corelative dreptului la informare și consultare de către angajator nu poate avea loc decât motivat, putând fi supus unor căi de atac interne și judiciare.

## CAPITOLUL II

### Secțiunea I - Informarea

#### Art. 11.

(1) În aplicarea art. 10 alin. (3) din Lege, prin acord între reprezentanții angajaților lucrători și angajator se poate conveni că angajatorul are obligația să informeze și să consulte reprezentanții angajaților lucrători cu privire la orice alte aspecte cu relevanță în ce privește relațiile de muncă, precum:

- Sănătatea și securitatea în muncă;
- Stabilirea modalităților de angajare prin verificarea aptitudinilor personale și profesionale, pe categorii de funcții, ocupații, meserii, activități;
- Regimul juridic aplicabil pe durata perioadei de probă;
- Procedurile de gestiune automatizată a personalului;
- Politica de remunerare;
- Modalitățile de participare a angajaților lucrători la împărțirea profitului, acordarea altor drepturi patrimoniale de folosință cu titlu de avantaje ale funcției (locuință, automobil de funcție sau de serviciu);
- Direcțiile de orientare și formare profesională, în funcție de perspectivele economice, evoluțiile de pe piața muncii, rata angajării și a șomajului, mărimea investițiilor și politicile de tehnologizare;
- Conținutul, condițiile de îndeplinire a obiectivelor de performanță și criteriile de evaluare a realizării acestora, pe categorii de funcții, ocupații, meserii, activități;
- Sisteme de monitorizare a angajaților lucrători prin mijloace de comunicații electronice și/sau prin mijloace de supraveghere video la locul de muncă, prelucrarea datelor cu caracter personal ale acestora, precum și durata de stocare a datelor cu caracter personal;
- Mijloace și modalități tehnice de control asupra activității angajaților lucrători;
- Implementarea unor forme de organizare a muncii flexibile;
- Orice alte aspecte de natură a avea un impact semnificativ asupra situației ocupării forței de muncă sau asupra modului de organizare a muncii.

### Secțiunea a 2-a – Regimul juridic al informațiilor confidențiale

#### Art. 12.

- (1) Angajatorul este îndreptățit, în limitele legii, să nu comunice informații care se încadrează în categoriile prevăzute la Art. 13 din Lege.
- (2) Decizia angajatorului cu acest obiect trebuie redactată în scris, motivată și cuprinsă într-un document având ca scop informarea reprezentanților angajaților lucrători cu privire la intenția sa de a exclude de la informare anumite aspecte din activitatea întreprinderii.
- (3) Pentru situația prevăzută la art. 13 alin. (1) lit. c) și f) din Lege, angajatorul și reprezentanții angajaților lucrători pot conveni prin acte juridice bilaterale (contracte colective de muncă, acorduri colective de muncă cu caracter special etc.):
  - a) să suprimă dreptul angajatorului de a refuza divulgarea anumitor categorii de informații și orice informație privind întreprinderea să poată fi adusă la cunoștința angajaților/lucrătorilor sau
  - b) să convină care sunt elementele de conținut, descrise generic, ale informațiilor ce sunt excluse de la comunicare de către angajator.
- (4) De asemenea, părțile pot solicita avizul Comisiei paritare, prevăzută la Art. 14 alin. (3) din Lege, care va identifica domeniile, conținutul și structura generică a unor informații ce vor putea fi excluse de la informare în mod permanent sau temporar.
- (5) Decizia nemotivată privind refuzul de comunicare a unor informații constituie o încălcare a obligației de informare de către angajator și poate fi atacată la instanțele de judecată competente.
- (6) Contestarea deciziei angajatorului de a exclude de la informare anumite informații se poate face și în cazul în care reprezentanții angajaților lucrători consideră că această decizie este neîntemeiată.
- (7) De asemenea, sesizarea instanțelor de judecată poate avea loc și atunci când reprezentanții angajaților lucrători sunt nemulțumiți de atribuirea caracterului confidențial anumitor informații ori de îndeplinirea doar formală a acestei obligații de către angajator.

### **Art. 13.**

- (1) În aplicarea art. 11 din Lege, angajatorul poate solicita în scris reprezentanților angajaților lucrători, precum și experților care îi asistă, dacă este cazul, să păstreze confidențialitatea asupra anumitor categorii de informații dacă sunt îndeplinite următoarele condiții, care trebuie dovedite de către angajator:
  - a) Divulgarea informațiilor celorlalți angajați lucrători sau unor terți ar fi de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau să îi prejudicieze semnificativ interesele, aspect ce trebuie dovedit de către angajator;
  - b) Impunerea obligației de confidențialitate în sarcina reprezentanților angajaților lucrători, precum și a experților care îi asistă, dacă este cazul, nu este de natură să afecteze substanțial drepturile sau interesele angajaților lucrători, în special în ce privește organizarea muncii sau încadrarea lor în muncă.

- (2) În situația prevăzută la alin. (1), între angajator și reprezentanții angajaților lucrători, respectiv experții care îi asistă în cadrul procedurii de informare și consultare, dacă este cazul, se va încheia un contract de confidențialitate, care va cuprinde clauze referitoare cel puțin la:
- Conținutul obligației de confidențialitate și atribuirea caracterului confidențial acestora;
  - Obiectivul legitim urmărit de angajator prin impunerea obligației de confidențialitate, precum și descrierea potențialelor consecințe pe care divulgarea informațiilor le-ar avea asupra întreprinderii;
  - Perioada în interiorul căreia reprezentanții angajaților lucrători, respectiv experții care îi asistă, după caz, trebuie să respecte obligația de confidențialitate, care nu va putea fi în niciun caz mai mare decât perioada în care divulgarea informațiilor ar putea prejudicia funcționarea întreprinderii sau interesele angajatorului;
  - Posibilitatea de a revizui conținutul obligației de confidențialitate în cazul în care menținerea interdicției de divulgare a informațiilor către angajați lucrători ar afecta substanțial drepturile sau interesele legitime ale angajaților lucrători;
  - Sancțiunile aplicabile în cazul încălcării obligației de confidențialitate de către reprezentanții angajaților lucrători, respectiv de către experții care îi asistă, dacă este cazul.

### CAPITOLUL III

#### Aspecte procedurale privind informarea și consultarea

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

- Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților lucrători să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.
- În cazul nerespectării obligației prevăzută la alin. (1), angajatorul nu se poate prevala de faptul că nu a avut acces la informații din cauza faptului că deciziile sunt luate de către o altă întreprindere, care controlează angajatorul.
- În situația prevăzută la alin. (2), angajatorul are obligația de a depune toate diligențele necesare pentru a se asigura că întreprinderea care îl controlează furnizează la timp și întocmai toate informațiile necesare în scopul îndeplinirii obligațiilor ce revin angajatorului potrivit Legii și dispozițiilor prezentelor norme metodologice.
- Nerespectarea obligației prevăzută la alin. (1) atrage răspunderea juridică a angajatorului, potrivit legii.

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

Consultarea are loc:

- a) Într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților lucrători să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere fundamentat;
- b) La un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților lucrători, în funcție de subiectul discutat;
- c) Pe baza informațiilor furnizate de către angajator, în conformitate cu prevederile legale, și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților lucrători au dreptul să îl formuleze;
- d) Astfel încât să permită reprezentanților angajaților lucrători să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;
- e) În vederea ajungerii la un acord.

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

- (1) Angajatorul are obligația să inițieze și să parcurgă procedura de informare și consultare cel puțin trimestrial sau ori de câte ori are loc o schimbare a situației economice a întreprinderii, a situației, structurii și evoluției probabile a ocupării forței de muncă sau intenționează luarea unor decizii care pot duce la modificări importante în organizarea muncii sau care au impact asupra relațiilor de muncă.
- (2) Obligația prevăzută la alin. (1) se aplică și în cazul în care deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii sau care au impact asupra relațiilor de muncă produc efecte numai asupra unei părți a angajaților lucrători ai întreprinderii.
- (3) În cazul în care angajatorul nu inițiază procedura de informare și consultare în condițiile prevăzute la alin. (1), aceasta va începe la cererea scrisă a reprezentanților angajaților lucrători, în termen de cel mult 10 zile de la comunicarea solicitării.
- (4) Pe cale excepție, în cazul în care reprezentanții angajaților lucrători refuză să solicite/nu solicită angajatorului inițierea procedurii de informare și consultare potrivit alin. (3), angajatorul are posibilitatea de a parcurge procedura de informare și consultare la cererea a cel puțin 10% din numărul total al angajaților lucrători ai întreprinderii sau a cel puțin 80% din numărul angajaților lucrători afectați de situația economică a întreprinderii sau de anumite decizii care pot duce la modificări importante în organizarea muncii lor sau a relațiilor lor de muncă cu angajatorul.
- (5) Angajații lucrători prevăzuți la alin. (4) vor împuternici din rândul lor între doi și patru reprezentanți pentru a participa la procedura de informare și consultare.
- (6) În situația prevăzută la alin. (4), dacă angajatorul este de acord, procedura de informare și consultare va începe la cererea scrisă a reprezentanților prevăzuți la alin. (5), în termen de cel mult 10 zile de la comunicarea solicitării.
- (7) Angajatorul va invita să participe la procedura de informare și consultare inițiată în condițiile alin. (6) și reprezentanții angajaților lucrători.

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

- (1) În scopul declanșării procedurii de informare și consultare, angajatorul va transmite reprezentanților angajaților lucrători un document scris, cuprinzând toate informațiile prevăzute la Art. 10 din Lege, respectiv, dacă partenerii sociali au convenit astfel, și cele prevăzute la Art. 11 din prezentele norme metodologice, precum și, dacă este cazul, motivele pentru care refuză să divulge anumite informații, în condițiile prevăzute la Art. 11 și Art. 13 din Lege și/sau intenția de a comunica anumite informații sub condiția asumării de către reprezentanții angajaților lucrători a obligației de confidențialitate, cu respectarea prevederilor Art. 13(2) din prezentele norme metodologice.
- (2) Comunicarea se poate face prin orice mijloc permis de lege, care asigură transmiterea informațiilor către reprezentanții angajaților lucrători.
- (3) În termen de 5 zile de la data primirii documentului prevăzut la alin. (1), reprezentanții angajaților lucrători vor răspunde în scris angajatorului, precizând dacă solicită furnizarea unor informații suplimentare.
- (4) În termen de 5 zile de la data comunicării răspunsului, angajatorul va furniza în scris informațiile suplimentare solicitate sau va prezenta motivele pentru care refuză punerea la dispoziție a acestora și va convoca reprezentanții angajaților lucrători în vederea declanșării procedurii de informare și consultare.

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

- (1) La prima ședință de informare și consultare se va discuta, dacă este cazul, refuzul angajatorului de a pune la dispoziția reprezentanților angajaților lucrători anumite categorii de informații, precum și încheierea acordului de confidențialitate prevăzut la Art. 13(2) din prezentele norme metodologice. Tot la prima ședință de informare și consultare se vor stabili următoarele:
  - a) Componenta echipelor care vor participa la procedura de informare și consultare, din partea angajatorului și a angajaților lucrători, în baza unor împuterniciri scrise, cu menționarea, dacă este cazul, și a experților care îi asistă în cursul procedurii; Componenta echipelor poate fi modificată în funcție de subiectul discutat în cursul ședințelor;
  - b) Durata maximă a procedurii de informare și consultare, care nu va putea depăși 30 de zile decât prin acordul părților;
  - c) Locul și calendarul reuniunilor;
  - d) Ordinea de zi a reuniunilor.
- (2) La fiecare ședință de informare și consultare se vor încheia procese-verbale semnate de reprezentanții mandatați ai angajatorului și ai angajaților lucrători, în care se va consemna conținutul discuțiilor.

#### **Art. 19.**

- (1) Consultarea va avea loc în scopul obținerii avizului angajaților lucrători, în condițiile prevăzute de Art. 16 (2) din Lege.
- (2) Angajatorul va prezenta în detaliu elementele prevăzute la Art. 10 din Lege, respectiv, dacă partenerii sociali au convenit astfel, și cele prevăzute la Art. 11 din prezentele norme metodologice și va oferi orice explicație ce se va dovedi necesară.
- (3) Reprezentanții angajaților lucrători își exprimă punctul de vedere cu privire la explicațiile formulate de către angajator și formulează, dacă este cazul, propuneri motivate în vederea ameliorării drepturilor angajaților lucrători și promovării intereselor lor legitime.
- (4) Angajatorul are obligația de a ține cont de propunerile avansate de către reprezentanții angajaților lucrători și, dacă este cazul, de a motiva refuzul de a ține seama de acestea.

#### **Art. 20.**

Procedura de informare și consultare se finalizează prin încheierea unui proces-verbal care va cuprinde cel puțin următoarele elemente:

- a) Numele persoanelor care au participat la procedura de informare și consultare;
- b) Principalele elemente asupra cărora a purtat obligația de informare și consultare;
- c) Dacă au existat categorii de informații pe care angajatorul a refuzat să le divulge sau informații cu privire la care au fost încheiate acorduri de confidențialitate;
- d) Rezultatul procedurii de informare și consultare, și anume elementele cu privire la care reprezentanții angajaților lucrători au emis un aviz pozitiv, respectiv măsurile pe care angajatorul intenționează să le implementeze fără avizul reprezentanților angajaților lucrători.

#### **Art. 21.**

În aplicarea prevederilor Art. 4 (4), angajatorul și reprezentanții angajaților-lucrători pot conveni aplicarea unei alte proceduri de informare și consultare, în funcție de aspecte precum:

- a) Mărimea și tipul întreprinderii;
- b) Gradul de descentralizare al întreprinderii;
- c) Elementele concrete asupra cărora poartă informarea și consultarea;
- d) Dacă angajații lucrători și-au numit reprezentați/există sindicate constituite la nivelul întreprinderilor.

#### **Art. 22.**

În toate cazurile, reprezentanții angajaților lucrători au obligația de a comunica angajaților-lucrători rezultatele procedurii de informare și consultare, în cadrul adunării generale a



angajaților lucrători și/sau prin punerea la dispoziția acestora o copie a procesului verbal prevăzut la Art. 20.

### **Art. 23.**

- (1) În aplicarea Art. 8 (2) din Lege, partenerii sociali pot decide, după consultarea angajaților lucrători, parcurgerea procedurii de informare și consultare reglementată de Lege și în cazul întreprinderilor publice și private cu mai puțin de 20 de angajați-lucrători.
- (2) Alternativ, în funcție de mărimea și specificul întreprinderii, angajatorul poate informa și consulta angajații lucrători cu privire la elementele prevăzute la Art. 10 din Lege, respectiv, dacă partenerii sociali au convenit astfel, și cele prevăzute la Art. 11 din prezentele norme metodologice, și în alte modalități, cum ar fi:
  - a) Modalități directe: prin informarea și consultarea nemijlocită a angajaților/lucrătorilor, în cadrul unor întâlniri organizate periodic;
  - b) Modalități indirecte: prin transmiterea către angajații lucrători a informațiilor prin e-mail, postarea lor pe intranetul întreprinderii, scrisori individuale, prin elaborarea de coduri de conduită. Dacă este cazul, după transmiterea informațiilor, pot fi organizate ședințe de consultare cu privire la elementele care au făcut obiectul informării.

## **CAPITOLUL IV**

### **Soluționarea conflictelor în legătură cu inițierea, desfășurarea sau încetarea procedurii de informare și consultare**

### **Art. 24.**

Componența, atribuțiile și funcționarea Comisiei paritare, prevăzută la Art. 14 (3) din Lege se stabilesc prin prezentele norme metodologice, cu excepția cazului în care prin lege se prevede altfel.

### **Art. 25.**

- (1) Comisia paritară poate fi constituită la orice moment, prin acord între angajator și reprezentanții angajaților lucrători, care vor conveni și asupra duratei mandatului acestei Comisii.
- (2) Durata mandatului Comisiei paritare este stabilită prin acord între angajator și reprezentanții angajaților-lucrători.
- (3) Comisia paritară este compusă dintr-un număr de 2-6 membri titulari și câte 2 membri supleanți, în funcție de mărimea întreprinderii, cu respectarea regulilor prevăzute la Art. 8 (5) – (6) din Lege, după cum urmează:
  - a) 2 membri titulari și 2 membri supleanți, în cazul întreprinderilor cu până în 100 de angajați lucrători ;

- b) 4 membri titulari și 2 membri supleanți, în cazul întreprinderilor care au cel puțin 100 de angajați lucrători, dar mai puțin de 300;
- c) 6 membri titulari și 2 membri supleanți, în cazul întreprinderilor care au cel puțin 300 de angajați lucrători.

#### **Art. 26.**

(1) Membrii Comisiei paritare sunt desemnați astfel:

- a) Jumătate din membrii titulari și supleanți sunt aleși de către angajator;
- b) Jumătate din membrii titulari și supleanți sunt aleși de către reprezentanții angajaților lucrători.

(2) Comisia paritară își alege președintele din rândul membrilor acesteia, stabilind cu aceeași ocazie și durata mandatului acestuia.

#### **Art. 27.**

După finalizarea procedurii de desemnare a membrilor titulari și supleanți ai Comisiei paritare, numirea acestora se face prin acordul angajatorului și al reprezentanților angajaților lucrători.

#### **Art. 28.**

(1) Comisia paritară are ca atribuție principală emiterea de avize consultative, referitoare la refuzul angajatorului de pune la dispoziția reprezentanților angajaților lucrători anumite categorii de informații sau impunerea în sarcina acestora a unei obligații de confidențialitate ori în cazul ivirii unui conflict între angajator și reprezentanții angajaților lucrători cu privire la procedura de informare și consultare.

(2) Avizul Comisiei paritare trebuie să fie adoptat cu unanimitate de voturi.

#### **Art. 29.**

(1) Angajatorul sau, după caz, reprezentanții angajaților lucrători pot sesiza Comisia paritară în termen de 30 de zile de la data ivirii unui conflict cu privire la procedura de informare și consultare.

(2) Termenul de 30 de zile se suspendă pe durata în care au loc negocieri între reprezentanții angajaților lucrători și angajator, în scopul soluționării conflictului.

(3) Sesizarea prevăzută la alin. (1) va cuprinde cel puțin următoarele elemente:

- a) Descrierea situației de fapt ce a condus la declanșarea conflictului;

- b) Susținerile angajatorului și ale reprezentanților angajaților/lucrătorilor cu privire la situația de fapt;
  - c) Punctul de vedere motivat în fapt și în drept al părții care sesizează Comisia paritară cu privire la conflict;
  - d) Dovezile pe care se sprijină punctul de vedere prevăzut la pct. c).
- (4) Sesizarea se va transmite prin orice mijloc permis de lege care asigură comunicarea sa către Comisia paritară.
- (5) În termen de 5 zile de la data primirii sesizării, Comisia paritară va comunica sesizarea angajatorului sau reprezentanților angajaților lucrători, după caz.
- (6) În termen de 10 zile de la data comunicării sesizării, angajatorul sau reprezentanții angajaților lucrători, după caz, va/vor transmite Comisiei paritare un punct de vedere scris și motivat cu privire la toate aspectele invocate în cuprinsul sesizării.
- (7) Dacă apreciază necesar, Comisia paritară are dreptul de a convoca angajatorul și reprezentanții angajaților lucrători la o audiere.
- (8) În cursul audierii, Comisia paritară poate solicita orice lămuriri și/sau acte pe care le consideră necesare în vederea exprimării un aviz legal și temeinic.
- (9) În termen de maximum 60 de zile de la data înregistrării sesizării, Comisia paritară va emite un aviz consultativ, care cuprinde cel puțin următoarele elemente:
- a) Numele membrilor Comisiei paritare care au emis avizul;
  - b) Descrierea situației de fapt;
  - c) Susținerile reprezentanților angajaților lucrători și ale angajatorului;
  - d) Dovezile pe care s-au sprijinit susținerile reprezentanților angajaților lucrători, respectiv ale părților;
  - e) Motivele de fapt și de drept care au stat la baza avizului.

### **Art. 30.**

- (1) În cazul în care angajatorul și reprezentanții angajaților lucrători sunt de acord și își însușesc concluziile Comisiei paritare, conflictul încetează.
- (2) În toate cazurile, avizul Comisiei paritare va fi adus la cunoștința angajaților lucrătorilor, prin grija reprezentanților angajaților lucrători.

### **Art. 31.**

- (1) În cazul ivirii unui conflict referitor la procedura de informare și consultare, angajatorul și/sau reprezentanții angajaților lucrători se pot adresa instanțelor judecătorești de drept comun competente.
- (2) Sesizarea instanțelor judecătorești nu este condiționată de sesizarea prealabilă a Comisiei paritare.