

Biroul permanent al Senatului  
Nr. 539 / 18.09.2020

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL  
INTRARE Nr. 8856  
IEȘIRE  
Ziua 17 Luna 09 An 20

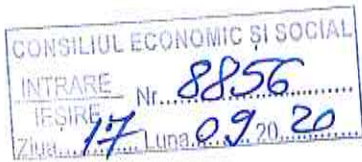
**Către  
Biroul permanent al Senatului**

În temeiul prevederilor art. 74 alin. (4) din Constituția României, republicată, și ale art. 89 și 92-93 din Regulamentul Senatului, republicat, vă înaintăm spre dezbateră și adoptare *propunerea legislativă privind stabilirea unor măsuri pentru îmbunătățirea implicării angajaților în procesele decizionale la nivelul angajatorilor.*

În numele inițiatorilor: /

Adrian Dohotaru – Depuțat independent

Petru Florin Mărușel - PSD  
Solomon Solomon PSD  
Mihail-Robert Simons PSD  
Roxana Mironescu PSD  
Rodolfo Gabriel PSD



## EXPUNERE DE MOTIVE

### **Lege privind stabilirea unor măsuri pentru îmbunătățirea implicării angajaților în procesele decizionale la nivelul angajatorilor**

Participarea angajaților la procesul decizional la nivelul angajatorului este un deziderat larg consacrat și acceptat la nivelul Uniunii Europene și statelor membre, prezentând avantaje importante inclusiv pentru angajatorii în cauză. Reprezentarea salariaților și altor categorii de angajați în sau la lucrările structurilor de conducere (consiliile de supraveghere, consiliile de administrație și organisme similare) ale angajatorului este o formă importantă de participare la decizie a angajaților în cele mai multe țări ale UE. O asemenea participare prezintă două avantaje majore: 1. Sprijinirea companiilor să devină mai sustenabile, mai ales în contextul crizei economice declanșate de COVID19 și 2. Eficientizarea exercitării drepturilor salariaților pentru a întări democrația economică.

Majoritatea țărilor Europene au sisteme bine reglementate pentru reprezentarea lucrătorilor în cadrul guvernării corporatiste, prin reprezentarea în organele decizionale ale companiilor, unele având o tradiție îndelungată în acest sens (Germania, Franța). Țările bine dezvoltate economic au înțeles că o economie puternică pe termen lung are la bază o cultură organizatorică în care lucrătorii sunt mulțumiți și încrezători că își pot influența propria soartă printr-un dialog real cu angajatorul.

Studiile arată că firmele mai reziliente pe timp de criză economică sunt cele organizate pe orizontală, nu pe verticală, într-un context în care valoarea produselor și serviciilor într-o companie e dată de valoarea produsă de angajați, alături de acționari și management, împreună cu alți stakeholderi. O perspectivă asupra valorii de piață ori a procesului decizional în firmă doar din perspectiva capitalului e greșită.

18 state membre ale UE, plus Norvegia, au prevederi pentru reprezentarea lucrătorilor în consiliile de administrație ale companiei. Deși reglementările din fiecare țară variază în funcție de proprietatea companiei, structurile de răspundere, structurile financiare, tipul industriei, numărul de angajați sau poziția angajaților / sindicatelor, în 14 dintre acestea (Austria, Croația, Republica Cehă, Germania, Danemarca, Finlanda, Franța, Ungaria, Luxemburg, Olanda, Norvegia, Suedia, Slovenia și Slovacia), există drepturi importante de reprezentare a lucrătorilor la nivel de conducere a companiei, aplicabile atât în companiile private, cât și în cele de stat. În plus, există cinci țări în care lucrătorii au drepturi mai limitate la reprezentarea în consiliul de

administrație, în principal în companii de stat sau privatizate. Acestea sunt Grecia, Irlanda, Polonia, Portugalia și Spania.

Indexul Participării Europene (EPI 2.0; 2010) <http://www.worker-participation.eu/About-WP/European-Participation-Index-EPI> compară țările cu standarde ridicate de participare a lucrătorilor (adică, drepturi și practici răspândite pentru reprezentarea în consiliile de administrație, reprezentare la locul de muncă și negocieri colective) cu țări cu un nivel redus de participare a lucrătorilor. Țări cu drepturi de participare mai puternice obțin un punctaj mai ridicat la o serie de măsuri importante, inclusiv investiții în cercetare și dezvoltare, nivel de ocupare a forței de muncă, participarea la programe de educație în rândul tinerilor și rezultate privind educarea continuă în rândul lucrătorilor mai în vârstă. Mai mult, aceste țări au atât un succes economic mai puternic, cât și o distribuție economică mai echitabilă: rata sărăciei și inegalității este mai scăzută, decât în țările cu drepturi de participare reduse.

Există numeroase motive pentru care reprezentarea lucrătorilor în consiliile de administrație, plus o informare și o consultare onestă, determină un impact pozitiv: interesele lucrătorilor sunt mai bine corelate cu interesele companiei, astfel încât vocea lucrătorilor poate determina decizii care să acorde prioritate succesului pe termen lung al companiei, în detrimentul unor inginerii financiare pe termen scurt. În același timp, dacă în deciziile lor companiile țin cont într-o mai mare măsură de interesele lucrătorilor, reprezentarea lucrătorilor în structurile decizionale poate contribui la îmbunătățirea calității vieții profesionale, ceea ce, la rândul său, poate spori productivitatea. De asemenea, lucrătorii dețin o cunoaștere detaliată a modului în care compania funcționează și sunt într-o poziție din care pot contribui la o serie de discuții strategice și operaționale care sunt în centrul deciziilor consiliului de administrație.

La nivel de legislație în România, există următoarele prevederi:

- Încă din 1975 România a ratificat prin Decretul 83/1975 **Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 135/1971** privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora prin care se prevede existența reprezentanților salariaților și protejarea acestora pentru ca ei să își poată exercita atribuțiile legale.
- În 1999 România a ratificat prin Legea 74/1999 **Carta Sociala Europeană Revizuită adoptată la 3 mai 1996 la Strasbourg** unde se prevede la „art. 21: **Dreptul la informare și la consultare**”.

În vederea asigurării exercitării efective a dreptului lucrătorilor la informare și la consultare în cadrul întreprinderii, părțile se angajează să ia sau să promoveze măsuri care să permită lucrătorilor sau reprezentanților acestora, în conformitate cu legislația și practica naționale:



- a) să fie informați periodic sau la momentul oportun și de o manieră clară despre situația economică și financiară a întreprinderii în care sunt încadrați, fiind înțeles că divulgarea anumitor informații care pot prejudicia întreprinderea va putea fi refuzată sau ca se va putea solicita ca acestea să fie confidențiale; și
- b) să fie consultați în timp util asupra deciziilor propuse care sunt susceptibile să afecteze substanțial interesele lucrătorilor și, în special, asupra celor care ar putea avea consecințe importante în privința angajării în întreprindere.”
- **Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene** (valoare de Tratat al Uniunii, conform art. 6 din Tratatul Uniunii Europene – „(1) Uniunea recunoaște drepturile, libertățile și principiile prevăzute în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene din 7 decembrie 2000, astfel cum a fost adaptată la 12 decembrie 2007, la Strasbourg, care are aceeași valoare juridică cu cea a Tratatelor”) – Art. 27: „lucrătorilor sau reprezentanților acestora li se garantează, la nivelurile corespunzătoare, informarea și consultarea în timp util, în cazurile și în condițiile prevăzute de dreptul Uniunii și de legislațiile și practicile naționale“.
  - **Tratatul Uniunii** menționează la art. 153 al. 1 lit. f) că Uniunea susține „reprezentarea și apărarea colectivă a intereselor lucrătorilor și angajatorilor, inclusiv administrarea comună”.
  - **Codul Muncii** – Legea 53/2003 prevede o serie de obligații în sarcina angajatorului privind informarea salariaților: art. 39 alin. (1) lit. h) prevede că salariatul are dreptul la informare și consultare, și la art. 40 alin. (2) se prevăd obligațiile corelative ale angajatorului de a informa salariații asupra condițiilor de muncă și asupra aspectelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă, de a comunica periodic salariaților situația economică și financiară a unității, de a se consulta cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora. De asemenea, Codul muncii prevede obligația angajatorului de a se **consulta** cu salariații în diverse situații cum sunt: concedierile colective (art. 69-72), transferul întreprinderii (art. 174), programarea colectivă sau individuale a concediilor (art. 148), elaborarea măsurilor de sănătate și securitate în muncă (art. 178), elaborarea planurilor de formare profesională (art. 195), pregătirea regulamentului intern (art. 241).

**Legea 62/2011 a dialogului social** prevede la art. 30:

„(1) Angajatorul **poate** invita sindicatul reprezentativ la nivel de unitate să participe în consiliul de administrație sau alt organ asimilat acestuia, inclusiv în cazul administrației publice, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social.

(2) În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor, organizațiile sindicale reprezentative vor

primi de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă ori, după caz, a acordurilor colective, în condițiile legii.

(3) Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestuia privitoare la probleme de interes profesional, economic și social vor fi comunicate în scris sindicatului, în termen de două zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.”

Această exprimare din textul legii care, pe de-o parte permite (nu obligă) și pe de altă parte se referă doar la sindicate reprezentative (nu și cele nerepresentative sau la reprezentanții salariaților acolo unde nu sunt sindicate reprezentative), duce ca, în practică, prevederea să nu fie aplicată decât extrem de rar și atunci în mod ineficient, neexistând în realitate un dialog ci, cel mult, o informare asupra deciziilor deja luate.

- **Directiva 2002/14/CE** transpusă în România prin **Legea 467/2006** privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților a stabilit un cadru general de informare și consultare a salariaților lăsând în sarcina statelor membre modalitatea concretă de realizare a obiectivului său de a asigura un mediu de lucru favorabil inovației, anticipării și adaptării, în interesul atât al angajatorilor, cât și al salariaților. Din păcate însă, așa cum rezultă și din raportul din 2009 al Comisiei Comunităților Europene (actuala Comisie Europeană) România a transpus deficitar Directiva făcând implementarea practică în fapt ineficientă nefiind incluse prevederi specifice care să descrie mecanismele practice de informare și consultare.

După cum rezultă și din publicația din 2017 a Proiectului „Abordarea provocărilor generate de noua legislație a muncii și a dialogului social în România” co-finanțat printr-un grant din partea Elveției prin intermediul Contribuției Elvețiene pentru Uniunea Europeană extinsă, în practică s-au constatat numeroase dificultăți legate de informarea și consultarea lucrătorilor:

- informațiile sunt transmise după ce conducerea a luat decizia;
- perioada de timp acordată reprezentanților angajaților pentru a analiza informațiile este prea scurtă;
- nu există posibilitatea apelării la un expert extern care să garanteze echitatea în privința înțelegerii informațiilor și a analizei între reprezentanții salariaților și patroni întrucât informațiile financiare pot fi dificil de interpretat pentru cei care nu sunt familiarizați cu analiza economică și financiară;
- informarea și consultarea sunt considerate drept simple formalități;
- accesul la informațiile relevante este mult îngreunat uneori prin invocarea nejustificată a confidențialității informațiilor (deși angajații au prin lege obligația de confidențialitate (art. 39

alin. (2) lit. f) Codul muncii), încălcarea acesteia putând fi sancționată conform Regulamentului intern, contractelor colective de muncă aplicabile și Codului muncii, constituind chiar infracțiunea de Divulgarea informațiilor secrete de serviciu sau nepublice prevăzută și pedepsită de art. 304 C.pen. atât în formă intenționată cât și din culpă (art. 305 al. 2 C.pen.) indiferent dacă făptuitorul este funcționar public sau angajat al unei societăți private);

- lipsa de reglementare clară a conținutului informațiilor puse la dispoziția salariaților. De aceea, este necesar ca informațiile de la angajator să le permită să înțeleagă și să aibă o viziune de ansamblu a întreprinderii (și a grupului dacă e cazul) și a obiectivelor de management.

În practică, foarte puțini angajatori respectă cerințele de informare și consultare a reprezentanților sindicatelor sau ale angajaților cu privire la aspectele prevăzute de Legea 467/2006. Angajatorii români nu își informează și nu își consultă angajații în alte cazuri decât cele în care procedura este prevăzută în mod expres de lege sau de contractele colective de muncă. Iar atunci când sunt solicitați de către sindicate sau reprezentanții angajaților să fie informați și consultați, angajatorii susțin adesea că astfel de obligații nu se aplică în acea situație specifică, deoarece cazurile prevăzute de Legea 467/2006 când angajatorii au obligații de informare și consultare sunt foarte generale.

România, spre deosebire de alte țări europene, nu are mecanisme eficiente pentru a asigura reprezentarea lucrătorilor în forul decizional al angajatorului. Nu există sisteme formale pentru a permite luarea în considerare a intereselor lucrătorilor în deciziile companiilor, nici cele care să permită ca opinia angajaților să fie ascultată și înțeleasă în cadrul organismelor de conducere ale acestora.

În domeniul unităților din sectorul public există următoarele reglementări: OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice și HG 722/2016 pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a acesteia nu conțin nicio prevedere legată de reprezentarea salariaților în organele decizionale.

În cazul câtorva companii deținute de stat a căror organizare și funcționare este prevăzută de legi speciale se prevede sumar o participare a salariaților în structuri de conducere, însă nici acestea nu sunt de natură să creeze un cadru eficient pentru dialogul social. Astfel, de exemplu:

- în cazul Societății Române de Televiziune (SRTV) și Societății Române de Radiodifuziune (SRR) Legea 41/1994 prevede la art. 19 participarea lucrătorilor prin 2 reprezentanți, respectiv 2 supleanți, în Consiliul de Administrație format din 13 persoane.
- În cazul Institutului Național al Patrimoniului Regulamentului de organizare și funcționare al acestuia aprobat prin Ordinul Ministrului culturii și identității naționale

nr. 2025/2018 prevede la art. 14 alin. (3) că la ședințele Consiliului de administrație poate/pot participa, cu statut de observator cu drept de opinie, dar fără drept de vot, reprezentantul/reprezentanții salariaților, atunci când se discută probleme ce vizează personalul Institutului.

În sectorul privat nu există reglementări speciale specifice legate de participarea salariaților la luarea deciziilor angajatorului.

Legea 31/1990 a societăților care reglementează cadrul general al componenței organelor de conducere a unei societăți cu scop lucrativ prevede interdicția administratorilor societăților pe acțiuni de a avea în același timp și contract de muncă încheiat cu respectiva societate (art. 137<sup>1</sup>), iar dacă administratorii au fost desemnați dintre salariații societății, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului. În mod similar, membrii Consiliului de supraveghere nu pot cumula calitatea de membru în consiliul de supraveghere cu cea de salariat al societății (art. 153<sup>8</sup>).

Prezenta inițiativă legislativă își propune să rezolve această deficiență prin modificarea și completarea câtorva prevederi dintr-o serie de norme de profil astfel încât aceste deziderate de asigurare a unui anumit grad de participare a angajaților la procesul decizional la nivelul angajatorilor, altminteri acceptat și proclamat și de legislația română, să devină funcțional și să își îndeplinească scopurile.

O asemenea transparență decizională a angajatorului față de proprii salariați trebuie văzută și în analogie cu legislația privind accesul la informațiile de interes public și transparența decizională în administrația publică unde cetățenii pot lua la cunoștință informațiile deținute de instituții publice și formula observații și propuneri cu valoare de recomandare, legislație consacrată de aproape două decenii și în România și al cărei rol este, ca peste tot în lume, nu doar să dea o satisfacție cetățenilor, ci să ajute entitățile în cauză să beneficieze în acest mod și încă cu titlu gratuit de o importantă resursă pe care o reprezintă know-how-ul pe care îl pot oferi persoanele interesate în bunul mers al entității, chiar dacă nu au o calitate care legal sau contractual să le dea un drept efectiv de decizie.

Prezenta lege vizează toți angajatorii și angajații și deci nu creează privilegii sau discriminări, dar asigură un just echilibru între sarcinile impuse angajatorilor și resursele lor, având cerințe mai reduse din punct de vedere tehnic de la IMM-uri și alte entități mici tocmai pentru a nu avea un impact negativ, de îngreunare a funcționării lor, și nici nu le mărește riscurile, pentru că legislația română apără foarte strict confidențialitatea datelor angajatorilor față de eventuale divulgări cu intenție sau din culpă de către salariați, inclusiv prin mijloace de drept penal, astfel

că sunt îndeplinite și cerințele Directivei UE 14/2002 de neafectare a angajatorilor prin asemenea norme.

Prezenta lege este o lege ordinară neîncadrându-se în prevederile art. 73 alin. (3) din Constituția României republicată, deși reglementează aspecte legate de dreptul muncii, acestea nu se referă la regimul general al raporturilor de muncă, sindicatelor, patronatelor și protecției sociale, fiind doar o detaliere a unor drepturi deja existente, așa cum am arătat mai sus. În lumina prevederilor art. 75 alin. (1) din Constituția României republicată, prima cameră sesizată este Senatul. Proiectul de lege nu are impact bugetar, dar are impact social, deci necesită aviz CES.

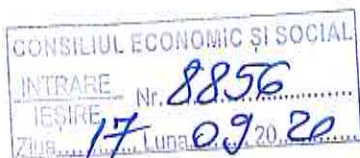
**În numele inițiatorilor:**

Adrian Dohotaru – Deputat independent



Tabel cu semnatarii Legii privind unele măsuri de îmbunătățire a implicării angajaților în procesele decizionale la nivelul angajatorilor

Nr. crt.	Nume și prenume	Deputat/ Senator	Grup parlamentar	Semnătura
1.	Bolotaru Polvan	Dep	neaf. Cot	
2.	Petru Florin Monușele	Dep	PSD	
3.	Solomon Adrian	Dep.	PSD	
4.	Mihail - Robert Simoniș	Dep	PSD	
5.	Roxana Măruțu	Dep	PSD	
6.	Podaru Gelu	Dep	PPS	
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				



## LEGE

### privind unele măsuri de îmbunătățire a implicării angajaților în procesele decizionale la nivelul angajatorilor

**Parlamentul României adoptă prezenta lege.**

**Art. I. - Legea nr. 467 din 12 decembrie 2006** privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și completează după cum urmează:

1. Art.2 se modifică și va avea următorul cuprins:

" Art.2 - (1) Dreptul la informare și consultare, ca drept subiectiv, are ca titular pe fiecare angajat.

(2) Exercițarea dreptului se realizează în comun prin intermediul reprezentanților angajaților definiți la art.3 lit.d) conform prevederilor legislației în vigoare, contractelor și acordurilor colective de muncă și reglementărilor interne ale angajatorului. În măsura în care prezenta lege nu prevede altfel.

2. Art.4 alin.(1) și (2) se modifică și vor avea următorul cuprins:

" (1) Prevederile prezentei legi se aplică tuturor întreprinderilor cu sediul în România, cu excepția prevederilor cu privire la care este expres prevăzut că se aplică numai angajatorilor care au cel puțin 20 de angajați. În cazul funcționarilor publici și a personalului contractual din instituțiile publice, aplicarea prezentei legi se face ținând seama de natura specială a acelor angajați respectiv întreprinderi, conform normelor legale specifice acestora.

(2) Numărul de angajați luat în considerare la nivelul întreprinderii este cel existent la data începerii procedurilor de informare, fiind luați în calcul inclusiv cei care au contractele individuale de muncă suspendate sau au încheiate contracte de muncă atipice ori pentru care misiunea la întreprinderea unde se desfășoară informarea are o durată mai mare de 60 de zile."

3. La art.5, alin.(1) se modifică și va avea următorul cuprins:

" (1) În temeiul dispozițiilor prezentei legi, angajatorii au obligația să informeze și să consulte pe reprezentanții angajaților cu privire la cel puțin următoarele elemente:

a) evoluția recentă și cea probabilă viitoare a activității întreprinderii, precum și situația economică a întreprinderii, inclusiv situația financiară la zi și riscurile economice la este sau ar putea fi supusă, direcțiile strategice de dezvoltare, domeniile de interes prioritar viitor, modul de alocare a resurselor, precum și măsurile concrete preconizate pentru atingerea acestor obiective;

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, furnizând informații precum numărul total și categoriile de angajați, situația curentă și evoluția preconizată a angajărilor, politica de recrutare, inclusiv eventuale programe de internship sau ucenicie, restructurări, re tehnologizări sau alte asemenea măsuri care ar putea avea un impact asupra ocupării forței 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 negocierilor colective, concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii."

4. La art. 5, după alin.(3) se introduc trei noi alineate, alin.(4)-(6), cu următorul cuprins:

" (4) Angajatorul și reprezentanții salariaților pot conveni extinderea domeniilor și a conținutului informării prevăzute la alin.(2) și la aspectele referitoare la mediul de muncă și la programele de carieră profesională ale angajaților, precum și la alte domenii.

(5) Dreptul la informare și consultare prevăzut la alin.(1) include și toate categoriile de decizii pe care angajatorul urmează să le ia și care vor avea cert sau probabil impact asupra dimensionării timpului și programului de lucru, a numărului de angajați, modului de organizare a activității ca urmare a introducerii noilor tehnologii, asupra distribuirii teritoriale a structurilor organizatorice ale întreprinderii.

(6) Dreptul la informare și consultare reglementat de prezenta lege nu se identifică și nici nu înlocuiește dreptul la informare și consultare al angajaților în cadrul negocierilor colective, al concedierilor colective sau al transferului de întreprindere, reglementat în cadrul actelor normative care reglementează specific acele domenii."

5. La art.6 se introduc trei noi alineate, alin.(3)-(5), cu următorul cuprins:

" (3) Modalitățile de informare și consultare prevăzute la alin.(1) vor include obligatoriu invitarea reprezentanților angajaților la ședințele organelor colective de conducere și administrare ale întreprinderii respectiv la întâlniri cu organele unipersonale de conducere și administrare ale acesteia, înainte ca aceste organe să adopte decizii pe teme ce au sau este probabil să aibă efecte și implicații directe asupra angajaților sau să prezinte în alt mod un interes semnificativ pentru aceștia.

(4) Participare reprezentanților angajaților la ședințele și întâlnirile prevăzute la alin.(3) include convocarea acestora în scris, cu suficient timp înainte, cu transmiterea proiectului ordinii de zi și documentelor și informațiilor relevante pentru temele de pe ordinea de zi propusă, dreptul reprezentanților angajaților de a propune și ei teme pe ordinea de zi, dreptul de a lua cuvântul și de a face observații și propuneri sau susține observații și propuneri anterior transmise în scris, de a solicita lămuriri și de a exprima poziția față de opiniile și propunerile altor participanți sau cu privire la unele documente supuse analizei sau deciziei.

(5) La stabilirea conținutului și a procedurilor de implementare a modalităților de informare și consultare, se vor respecta principiile legalității, subsidiarității, proporționalității, transparenței, nediscriminării, neutralității, ameliorării continue a drepturilor angajaților, echității, dialogului și cooperării loiale."

6. După art.6 se introduc două noi articole, art. 6<sup>1</sup> și 6<sup>2</sup>, cu următorul cuprins:

"Art.6<sup>1</sup> - (1) Reprezentanților angajaților li se va răspunde la observațiile, întrebările și propunerile formulate în scris de aceștia tot în scris, în mod motivat, în termen de 15 zile calendaristice, iar prin excepție, la solicitări mai complexe, în cel mult 30 de zile calendaristice de la înaintarea către întreprindere a respectivelor observații, întrebări sau propuneri.

(2) Dacă întreprinderea are peste 50 de angajați sau dacă s-a convenit astfel prin contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil, se reglementează prin Regulamentul intern mecanismul concret de consultări regulate, cu frecvență cel puțin lunară, termenele maxime admise pentru organizarea unor consultări cerute de reprezentanții angajaților, lista mai detaliată față de prevederile art.5 alin.(1) de documente și informații ce trebuie transmise din oficiu de întreprindere către reprezentanții angajaților să poată cunoaște și înțelege adecvat situația economică, socială și financiară a întregii întreprinderi.



(3) Lista referită la alin.(2) va include cel puțin situațiile financiare anuale și, după caz, rapoartele cenzorilor sau auditorilor, bugetul de venituri și cheltuieli, strategiile și obiectivele de management și se vor furniza pe cât posibil referințe comparative cu privire la întreprinderi concurente și respectiv afiliate, indiferent că sunt sau nu formal considerate parte a unui grup.

(4) În activitățile lor specifice, inclusiv la consultarea cu organele de conducere și administrare ale întreprinderii și reprezentanții acestora, reprezentanții angajaților pot fi însoțiți și asistați de experți, avocați sau alți profesioniști, aceștia având același drept de acces la informații și aceleași obligații de confidențialitate ca reprezentanții angajaților în cauză pe care îi consiliază, întreprinderea putându-le solicita o declarație de păstrarea confidențialității.

(5) La întreprinderile cu peste 50 de angajați, acestea au obligația de a cofinanța, până la un nivel convenit prin contractul colectiv de muncă, un expert ales de reprezentanții angajaților, care să evalueze independent documente, informații și aspecte puse la dispoziția reprezentanților angajaților de către conducerea întreprinderii sau emană din surse oficiale.

(6) Angajatorul este obligat să instruiască reprezentanții salariaților cu privire la drepturile și interesele pe care aceștia au atribuția de a le reprezenta și apăra potrivit prezentei legi.

Art.6<sup>2</sup> - (1) Dacă întreprinderea are mai multe sedii în care activează peste 20 de angajați sau acele subunități au caracter de sucursală sau au din alt motiv un grad semnificativ de autonomie ori sunt localizate în localități diferite, prevederile prezentei legi se aplică în mod corespunzător și la nivel de subunitate, conform regulilor ce vor fi prevăzute în contractul colectiv de muncă și regulamentul intern.

(2) Dacă întreprinderea are caracter de filială sau este parte a unui grup ori este în relație de afiliere cu altă întreprindere prin deținerea de către una de părți sociale, acțiuni sau alte părghii juridice și economice de control în cealaltă, sau au în procent de peste 10% asociați sau acționari comuni, sau există unitate sau coordonare de brand și tip de activități, inclusiv doar la nivel factual, se aplică în mod corespunzător prevederile prezentei legi în vederea asigurării reprezentării angajaților la nivel superior angajatorului și a coordonării reprezentării angajaților la diverse nivele.

(3) Coordonarea prevăzută la alin.(2) se referă la coordonarea pozițiilor reprezentanților angajaților, ea putându-se reglementa prin acorduri între întreprinderi, la prin prevederi adecvate în contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități, prin intermediul comitetului european de întreprindere, conform legii speciale și alte asemenea mecanisme.”

7. La art.7, după alin.(3) se introduce un nou alineat, alin.(4), cu următorul cuprins:

” (4) Motive legitime de refuz de către întreprindere a comunicării unor informații pot fi și declararea acestora prin lege ca fiind secrete de stat, secrete de serviciu sau cu caracter confidențial sau impunerea acestui caracter de către o autoritate publică abilitată sau, pe cale contractuală, de către o entitate care nu avea obligația legală să le divulge și care are un drept sau interes serios și legitim pentru păstrarea confidențialității acestora.”

8. După art.11 se introduc trei noi articole, art.11<sup>1</sup>-11<sup>3</sup>, cu următorul cuprins:

” Art.11<sup>1</sup> (1) La întreprinderile cu peste 20 de angajați se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern, o cale administrativă internă de contestare în legătură cu declararea ca fiind confidențiale față de angajați respectiv reprezentanții acestora a unor informații de potențial interes pentru aceștia conform prevederilor prezentei legi.

(2) La întreprinderile cu peste 50 de angajați, soluționarea contestației formulate conform alin.(1) se face de către o comisie paritară a cărei constituire, reguli de funcționare și competență se stabilesc prin hotărâre de Guvern și se detaliază și concretizează prin contractele colective de muncă sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern.

(3) Exercițarea căii administrative de contestare prevăzută la alin.(1) nu condiționează accesul liber și direct la justiție.

Art.11<sup>2</sup> - (1) Încălcarea obligațiilor de confidențialitate prevăzute de art.7 alin.(1) se sancționează disciplinar, în cazul salariaților, conform art.39 alin.(2) lit.b), art.40 alin.(1) lit.e) și art 247 și următoarele din Legea 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, iar în cazul funcționarilor publici, conform art.490 și următoarele li 568 și următoarele din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și conform prevederilor în materie disciplinară din normele speciale care reglementează statutul anumitor categorii specifice de angajați cu contract de muncă sau raport de serviciu și din regulamentele interne ale angajatorilor în cauză.

(2) Încălcarea obligațiilor de confidențialitate prevăzute de art.7 alin.(1) se sancționează de asemenea și conform prevederilor art. 304 și art.305 alin.(2) din Legea nr.286/2009 - Codul penal, cu modificările și completările ulterioare, dacă sunt întrunite condițiile cerute de lege.

(3) De asemenea, încălcarea obligațiilor de confidențialitate prevăzute de art.7 alin.(1) poate atrage răspunderea patrimonială, administrativ-patrimonială sau civilă, după caz, dacă a fost creat un prejudiciu angajatorului sau unui terț, conform prevederilor art.253 și următoarele din Legea 53/2003 - Codul Muncii, art.573 și următoarele din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ și respectiv art.1349 și următoarele din Legea nr. 287/2009

privind Codul Civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și normelor specifice din acte normative speciale, după caz.

Art.11<sup>3</sup> - (1) Încălcarea obligațiilor prevăzute art.6 alin.(3) și (4) legate de participarea reprezentanților angajaților la luarea deciziilor de către organele de conducere și administrare ale întreprinderii atrag nulitatea absolută a deciziilor respective.

(2) Nulitatea prevăzută de alin.(1) poate fi constatată de instanța de judecată la sesizarea oricărui angajat sau fost angajat al întreprinderii în cauză sau a sindicatelor care au sau au avut în rândul membrilor angajați ai acelei întreprinderi, în termen de trei ani de la luarea respectivei decizii.”

9. După art.12 se introduce un nou articol, art. 12<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:

” Art.12<sup>1</sup> - (1) Sunt aplicabile numai întreprinderilor cu cel puțin 20 de angajați următoarele prevederi din prezenta lege: art.5 alin.(3) lit.e), art.6 alin.(4), art.6<sup>1</sup> alin.(1), art. 6<sup>2</sup>.

(2) În situațiile în care nu există la nivelul angajatorului un contract sau acord colectiv de muncă la nivel de unitate și nici unul de nivel superior aplicabil, prevederile din prezenta lege de trimitere la prevederi care trebuie cuprinse în contractele sau, după caz, acordurile colective de muncă, se consideră făcute la prevederile regulamentului intern al angajatorului.

(3) La angajatorii cu cel mult cinci angajați, referirile din prezenta lege la reprezentanții angajaților se consideră făcute la fiecare angajat în parte, fiind fiecare direct informat și consultat, individual sau colectiv împreună cu ceilalți angajați, de către angajator, în măsură în care angajații nu au desemnat convențional un mandatar dintre ei în acest sens sau nu au convenit expres altfel cu angajatorul.”

10. Art.13 se modifică și va avea următorul cuprins:

” Art.13 - Reglementarea procedurilor de informare și consultare a angajaților în domenii specifice precum și aspecte specifice ale informării și consultării reglementate de prezenta lege se face prin hotărâre a Guvernului.”

**Art. II. – Legea nr. 62** din 10 mai 2011 - Legea dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și completează după cum urmează:

1. Alin.(1) a art.30 se modifică și va avea următorul cuprins:

”(1) Angajatorul va invita sindicatul reprezentativ la nivel de unitate, sau, în lipsa acestuia, sindicatul sau sindicatele existente la nivel de unitate, să participe în consiliul de administrație sau alt organ asimilat acestuia, inclusiv în cazul administrației publice, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social.”

2. La art.30, după alin.(3) se introduc două noi alineate, alin.(4) și (5), cu următorul cuprins:

” (4) Contestațiile sindicatului față de conținutul hotărârilor prevăzute la alin.(3) în forma redactată de angajator vor fi soluționate de acesta în termen de două zile lucrătoare de la data comunicării lor către sindicat.”

(5) Prevederile Legii nr. 467 din 12 decembrie 2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare, se aplică în mod corespunzător.”

**Art. III. – Legea nr. 53** din 24 ianuarie 2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și completează după cum urmează:

1. La art.221, alin.(1) se modifică și va avea următorul cuprins:

” (1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 5 salariați și la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.”

2. La art.221, după alin.(1) se introduce un nou alineat, alin.(1<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:



" (1<sup>1</sup>) Pentru angajatorii la care sunt încadrați cel mult 5 salariați, aceștia vor fi informați și consultați de angajator direct, individual sau împreună, în cazurile în care prezenta lege prevede informarea sau consultarea reprezentanților salariaților."

3. La art.221, după alin.(2) se introduce un nou alineat, alin.(2<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:

" (2<sup>1</sup>) Angajatorul este obligat să asigure cadrul logistic și timpul necesar, considerat timp de muncă, pentru desfășurarea adunărilor generale ale salariaților, în sistem de prezență fizică sau / și prin mijloace de comunicare la distanță în timp real, toți simultan sau, dacă salariații solicită sau se impune din motive tehnice obiective. eventual și sau numai separat pe categorii de salariați în funcție de gruparea pe ture, sedii, tipuri de posturi sau alte asemenea criterii."

4. La art.223, după lit.e) se introduce o nouă literă, lit.f), cu următorul cuprins:

" f) să reprezinte salariații în procesul de informare și consultare a acestora de către angajator și în procesul de luare a deciziilor de către angajator, conform prevederilor Legii nr. 467 din 12 decembrie 2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare."

5. Art. 224 se modifică și va avea următorul cuprins:

" (1) La alegerea numărului și provenienței reprezentanților salariaților și supleanților acestora se vor avea în vedere necesitatea caracterului reprezentativ pentru diversele categorii de salariați în funcție de diversitatea ocupațiilor și specificul posturilor, de gruparea pe sucursale sau alte categorii de sedii secundare cu localizare geografică diferită, de posibilitățile practice de alegere a reprezentanților în cazul în care salariații lucrează în ture sau la sedii diferite și alte asemenea criterii.

(2) Modul de organizare și funcționare a grupului de reprezentanți ai salariaților, ca mandatar comun ai acestora, și de asigurare a legăturii cu salariații, atribuțiile lor, modul de îndeplinire a acestora, precum și durata și limitele mandatului se stabilesc și modifică sub aspectele principale de către adunarea generală a salariaților, cu acordul reprezentanților aleși și respectarea prevederilor din Legea nr. 287/2009 privind Codul Civil republicată, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la contractul de mandat cu titlu gratuit.

(3) Dacă angajatorul are caracter de filială sau este parte a unui grup ori este în relație de afiliere cu alt angajator prin deținerea de părți sociale sau acțiuni în cealaltă entitate sau dacă se află sub

controlul comun al unor terți, angajatorul trebuie să pună în legătură sindicatul sau reprezentanții salariaților săi cu sindicatul sau reprezentanții salariaților entității a cărei filială cu care se află în orice tip de relație de afiliere, în vederea coordonării poziției salariaților și eventualei reprezentări la negocieri la nivel de grup de unități.

(4) Detaliile necesare pentru aplicarea prevederilor alin.(1)-(3) precum și ale art.221-223 se stabilesc prin contractul colectiv de muncă sau, în caz de inexistență a acestuia, prin regulamentul intern, ținând cont de prevederile Legii nr. 467 din 12 decembrie 2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare.”

**Art.IV. – Legea nr. 31 din 16 noiembrie 1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:**

La Titlul III, după capitolul VI se introduce un nou capitol, Capitolul VII: Participarea salariaților la procesele decizionale la nivelul societăților, cu următorul cuprins:

„Capitolul VII: Participarea salariaților la procesele decizionale la nivelul societăților

Art. 203<sup>1</sup> Tuturor categoriilor de societăți reglementate de prezenta lege le sunt aplicabile prevederile Legii nr. 467 din 12 decembrie 2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 203<sup>2</sup> Regulile referitoare la obligațiile societății ca angajator conform art.203<sup>1</sup> de informare și consultare a angajaților se aplică prin analogie la organele de conducere și administrare ale societăților care sunt asociat unic sau majoritar sau altor persoane, dacă în fapt exercită efectiv și cu caracter de continuitate atribuțiile de conducere și administrare specifice Adunării generale / asociatului unic respectiv administratorului societății, chiar dacă formal nu figurează ca organe ale societății sau ca mandatarele acestora.”

*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,**

**Ion-Marcel Ciolacu**

**p. Președintele Senatului,**

**Robert-Marius Cazanciuc**