

LEGE

privind unele măsuri de îmbunătățire a implicării angajaților în procese 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. 6¹ și 6², cu următorul cuprins:

”Art.6¹ - (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.6² - (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.11¹-11³, cu următorul cuprins:

” Art.11¹ (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.11² - (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.11³ - (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. 12¹, cu următorul cuprins:

” Art.12¹ - (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.6¹ alin.(1), art. 6².

(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.(1¹), cu următorul cuprins:

” (1¹) 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.(2¹), cu următorul cuprins:

” (2¹) 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. 203¹ 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. 203² Regulile referitoare la obligațiile societății ca angajator conform art.203¹ 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 mandatatele 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