

**Lege nr. 467/2006***din 12/12/2006*

Publicat in Monitorul Oficial, Partea I nr. 1006 din 18/12/2006

privind stabilirea cadrului general de informare si consultare a angajatilor

Parlamentul Romaniei adopta prezenta lege.

## CAPITOLUL I

SECȚIUNEA 1  
Dispozitii generale

Art. 1. - Prevederile prezentei legi reglementeaza cadrul general de stabilire a cerintelor minime ale dreptului la informare si consultare a angajatilor.

Art. 2. - (1) Modalitatile de informare si consultare se pun in aplicare potrivit legii si contractelor colective de munca.

(2) In definirea si aplicarea modalitatilor de informare si consultare, angajatorul si reprezentantii angajatilor vor respecta drepturile si obligatiile reciproce, tinand seama atat de interesele intreprinderii, cat si de cele ale angajatilor.

Art. 3. - In sensul prevederilor prezentei legi, termenii si expresiile de mai jos au urmatoarele semnificatii:

- a) intreprindere - entitatea publica sau privata care desfasoara o activitate economica cu ori fara scop lucrativ;
- b) angajator - persoana fizica sau juridica parte la contracte de munca ori raporturi de munca cu angajatii in conformitate cu legislatia romana in vigoare;
- c) angajat - persoana fizica, parte a unui contract individual de munca sau raport de munca, care presteaza munca pentru si sub autoritatea unui angajator si beneficiaza de drepturile prevazute de legea romana, precum si de contractele si acordurile de munca;
- d) reprezentantii angajatilor - reprezentantii organizatiilor sindicale sau, in cazul in care nu exista sindicat, persoanele alese si mandatate sa reprezinte angajatii, potrivit legii;
- e) informare - transmiterea de date de catre angajator catre reprezentantii angajatilor, pentru a le permite sa se familiarizeze cu problematica dezbaterii si sa o examineze in cunostinta de cauza;
- f) consultare - schimbul de pareri si stabilirea unui dialog intre angajator si reprezentantii angajatilor.

SECȚIUNEA a 2-a  
Domeniul de aplicare

Art. 4. - (1) Prezenta lege se aplica intreprinderilor cu sediul in Romania care au cel putin 20 de angajati.

(2) Numarul de angajati luat in considerare la nivelul intreprinderii este cel existent la data inceperii procedurilor de informare.

(3) Prevederile prezentei legi nu se aplica personalului navigant din marina comerciala, aflat in misiune.

## CAPITOLUL II

SECȚIUNEA 1  
Modalitati de informare si consultare

Art. 5. - (1) Angajatorii au obligatia sa informeze si sa consulte reprezentantii angajatilor, potrivit legislatiei in vigoare, cu privire la:

- a) evolutia recenta si evolutia probabila a activitatilor si situatiei economice a intreprinderii;
  - b) situatia, structura si evolutia probabila a ocuparii fortei de munca in cadrul intreprinderii, precum si cu privire la eventualele masuri de anticipare avute in vedere, in special atunci cand exista o amenintare la adresa locurilor de munca;
  - c) deciziile care pot duce la modificari importante in organizarea muncii, in relatiile contractuale sau in raporturile de munca, inclusiv cele vizate de legislatia romana privind procedurile specifice de informare si consultare in cazul concedierilor colective si al protectiei drepturilor angajatilor, in cazul transferului intreprinderii.
- (2) Informarea se face intr-un moment, intr-un mod si cu un continut corespunzatoare, pentru a permite reprezentantilor angajatilor sa examineze problema in mod adecvat si sa pregateasca, daca este cazul, consultarea.
- (3) Consultarea are loc:
- a) intr-un moment, intr-un mod si cu un continut corespunzatoare, pentru a permite reprezentantilor angajatilor sa examineze problema in mod adecvat si sa elaboreze un punct de vedere;
  - b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii si a reprezentantilor angajatilor, in functie de subiectul discutat;
  - c) pe baza informatiilor furnizate de angajator, in conformitate cu prevederile art. 3 lit. e) si a punctului de vedere pe care reprezentantii angajatilor au dreptul sa il formuleze;
  - d) astfel incat sa permita reprezentantilor angajatilor sa se intalneasca cu angajatorul si sa obtina un raspuns motivat la orice punct de vedere pe care il pot formula;
  - e) in vederea negocierii unui acord privind deciziile care se incadreaza in obligatiile angajatorului, prevazute la alin. (1) lit. c).

Art. 6. - (1) Modalitatile de informare si consultare a angajatilor pot fi definite in mod liber si in orice moment, in contractele si acordurile colective de munca, incheiate conform legii.

(2) Contractele si acordurile prevazute la alin. (1), precum si orice innoiri ulterioare ale acestora pot prevedea dispozitii diferite de cele prevazute la art. 5, cu respectarea dispozitiilor art. 2 alin. (2).

Art. 7. - (1) Reprezentantilor angajatilor, precum si expertilor care ii asista pe parcursul derularii oricaror proceduri de consultare sau negociere colectiva le este interzis sa divulge angajatilor sau tertilor orice informatii care, in interesul legitim al intreprinderii, le-au fost furnizate in mod expres cu titlu confidential. Aceasta obligatie continua sa se aplice reprezentantilor sau expertilor si dupa expirarea mandatului lor. Tipul de informatii supus regimului de confidentialitate este convenit de parti in acordurile colective sau in alta forma agreata de parteneri si face obiectul unui contract de confidentialitate.

(2) Angajatorul nu este obligat sa comunice informatii sau sa intreprinda consultari, daca acestea sunt de natura sa dauneze grav functionarii intreprinderii sau sa-i prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informatii sau de a nu intreprinde consultari trebuie motivata fata de reprezentantii angajatilor.

(3) In conditiile in care reprezentantii angajatilor nu considera justificata decizia angajatorului de a invoca confidentialitatea informatiilor sau

de a nu furniza informatiile relevante ori de a nu initia consultari in conditiile alin. (1) si (2), acestia se pot adresa instantelor judecatoresti de drept comun competente.

## SECȚIUNEA a 2-a Protectia reprezentantilor angajatilor si a drepturilor partilor

Art. 8. - Reprezentantii angajatilor beneficiaza de protectie si garantii care sa le permita sa-si indeplineasca corespunzator obligatiile ce le-au fost incredintate, in conformitate cu prevederile legislatiei romane, pe toata durata exercitarii mandatului.

Art. 9. - Constituie contraventii si se sanctioneaza dupa cum urmeaza:

a) cu amenda de la 1.000 lei la 20.000 lei, nerespectarea de catre angajator a obligatiei de a transmite reprezentantilor angajatilor informatiile prevazute la art. 5 alin. (1);

b) cu amenda de la 2.500 lei la 25.000 lei, nerespectarea obligatiei angajatorului de a initia consultari potrivit art. 5 alin. (3);

c) cu amenda de la 5.000 lei la 50.000 lei, transmiterea cu rea-credinta de informatii incorecte sau incomplete, in conditiile art. 5 alin. (2), de natura a nu permite reprezentantilor angajatilor formularea unui punct de vedere adecvat pentru pregatirea unor consultari ulterioare.

Art. 10. - Constatarea contravențiilor si aplicarea sanctiunilor se fac de catre persoanele imputernicite de Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei sau de catre alte organe care, potrivit legii, au dreptul sa efectueze controlul.

Art. 11. - Contravențiilor prevazute la art. 9 li se aplica dispozitiile Ordonantei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 180/2002, cu modificarile si completarile ulterioare.

## CAPITOLUL III Dispozitii finale

Art. 12. - Dispozitiile prezentei legi nu aduc atingere legislatiei romane privind:

a) procedurile specifice de informare si consultare, in cazul concedierilor colective;

b) protectia drepturilor angajatilor, in cazul transferului intreprinderii;

c) constituirea comitetului european de intreprindere sau instituirea procedurii de informare si consultare a angajatilor in intreprinderile de dimensiune comunitara si in grupurile de intreprinderi de dimensiune comunitara.

Art. 13. - Reglementarea procedurilor de informare si consultare a angajatilor in domenii specifice se face prin hotarare a Guvernului.

Art. 14. - Prezenta lege intra in vigoare la data de 1 ianuarie 2007.

\*

Prezenta lege transpune Directiva Parlamentului European si a Consiliului 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare si consultare a salariatilor din Comunitatea Europeana, publicata in Jurnalul Oficial al Comunitatilor Europene (JOCE) nr. L80 din 23 martie 2002.

Aceasta lege a fost adoptata de Parlamentul Romaniei, cu respectarea prevederilor art. 75 si ale art. 76 alin. (2) din Constitutia Romaniei, republicata.

PRESEDINTELE CAMEREI DEPUTATILOR  
BOGDAN OLTEANU

PRESEDINTELE SENATULUI  
NICOLAE VACAROIU

Bucuresti, 12 decembrie 2006.  
Nr. 467.