

**PROIECT**  
**HOTĂRÂRE de GUVERN**

**privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților**

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și al art.13 din Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților,  
Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

**ART. 1**

(1) Prezenta hotărâre reglementează procedurile de informare, consultare, participare și alte mecanisme de implicare a angajaților în activitatea întreprinderilor, definite conform prevederilor art.3,lit.a) din Legea nr. 467/2006 - privind stabilirea cadrului general informare și consultare a angajaților.

(2) Prezenta hotărâre se aplică tuturor angajaților definiți conform prevederilor art.3, lit.c) din Legea nr. 467/2006 - privind stabilirea cadrului general informare și consultare a angajaților din întreprinderile cu sediul social în România și care au cel puțin 20 de angajați.

(3) Procedurile privind informarea, consultarea și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea întreprinderilor sunt adoptate de fiecare întreprindere, în conformitate cu prevederile prezentei hotărâri.

**ART. 2**

În sensul prevederilor prezentei hotărâri, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

- a) reprezentanți ai angajaților - reprezentanții organizațiilor sindicale sau persoanele alese și mandatate să reprezinte angajații, potrivit legii;
- b) implicarea angajaților reprezintă orice mecanism inclusiv informarea, consultarea și participarea, prin care reprezentanții angajaților pot să exercite o influență asupra deciziilor ce urmează a fi luate în întreprindere;
- c) organ de reprezentare – structura care îi reprezintă pe angajați, în scopul informării și consultării acestora, precum și pentru negocierea unui acord privind implicarea angajaților, constituită conform prevederilor art.3;
- d) participare reprezintă influența exercitată de organul de reprezentare al angajaților asupra activității unei întreprinderi, prin exercitarea dreptului de a alege, de a numi, de a recomanda sau de a se opune desemnării membrilor organului de control ori de administrare a întreprinderii.

**ART. 3**

(1) În vederea participării în cadrul procedurilor de informare, consultare sau negociere a unui acord privind implicarea angajaților, reprezentanții angajaților vor constitui un organ de reprezentare;

(2) Membrii organului de reprezentare sunt desemnați de organizațiile sindicale legal constituite, cu condiția ca numărul membrilor de sindicat să fie mai mare decât 50 % din totalul angajaților;

- (3) În cazul în care numărul total al membrilor de sindicat nu întrunește condiția prevăzută la alin. (2), în cadrul organului de reprezentare sunt desemnați suplimentar reprezentanți ai angajaților, aleși de angajații nesindicalizați;
- (4) În situația în care nu există nici o organizație sindicală legal constituită, organul de reprezentare este constituit numai din reprezentanți ai angajaților aleși de totalitatea angajaților din întreprindere;
- (5) Numărul membrilor în cadrul organului de reprezentare se stabilește proporțional cu numărul membrilor de sindicat al fiecărei organizații sindicale raportat la totalul angajaților sau reprezentanții aleși ai angajaților nesindicalizați raportați la numărul total de angajați;
- (6) În adoptarea deciziilor organului de reprezentare fiecare membru are dreptul la un vot;
- (7) Angajatorul va fi informat în scris asupra constituirii și componenței organului de reprezentare.

#### ART. 4

Organul de reprezentare al angajaților și reprezentanții mandatați ai angajatorului decid, prin acord scris, modalitățile de informare, consultare și alte mecanisme de implicare a angajaților în activitatea întreprinderii.

#### ART. 5

Pentru derularea negocierilor unui acord privind implicarea angajaților, organul de reprezentare poate solicita să fie asistat în îndeplinirea sarcinii sale de experți, aleși de către acesta. Experții pot asista, cu titlu consultativ, la reuniunile de negociere, la solicitarea organului de reprezentare.

#### ART. 6

(1) Cheltuielile organului de reprezentare sunt suportate de către întreprindere, care pune la dispoziția membrilor organului resursele financiare și materiale necesare, care să le permită să își îndeplinească misiunea în mod corespunzător.

(2) Dacă nu se convine altfel, întreprinderea va suporta în special cheltuielile de organizare a reuniunilor, precum și cheltuielile de sejur și de deplasare pentru membrii organului de reprezentare.

(3) În măsura în care conducerea centrală și organul de reprezentare nu decid altfel, atunci când organul de reprezentare este asistat de experți, unitatea va suporta cheltuielile numai pentru un expert.

#### ART. 7

(1) Angajatorul și organul de reprezentare poartă negocieri în spirit de cooperare, pentru a ajunge la un acord cu privire la modalitățile prin care angajații să fie implicați în întreprinderi.

(2) Fără a aduce atingere autonomiei părților, acordul prevăzut la alin. (1), stabilește:

a) domeniul de aplicare;

b) procedura de informare și consultare a organului de reprezentare;

c) frecvența reuniunilor organului de reprezentare;

d) resursele financiare și materiale ce urmează a fi alocate organului de reprezentare;

e) în cazul în care, în cursul negocierilor, părțile decid să instituie una sau mai multe proceduri de informare și consultare în loc de un organ de reprezentare, modalitățile de punere în practică a acestor proceduri;

f) în cazul în care, în cursul negocierilor, părțile decid să adopte modalități de participare, conținutul acestor măsuri, inclusiv, dacă este cazul, numărul de membri în organul de control sau de administrare al întreprinderii, pe care angajații vor avea dreptul să îi aleagă, să îi numească, să îi recomande ori să îi conteste, procedurile privind modul în care acești membri pot fi aleși, numiți, recomandați sau contestați de către angajați, precum și drepturile acestora;

g) în cazul în care prin acord s-a convenit participarea reprezentanților angajaților în organele de administrare sau, dacă este cazul, al organului de control al întreprinderii, membrul care a fost ales, numit sau recomandat de organul de reprezentare ori, dacă este cazul, de către angajați, este membru deplin, având aceleași drepturi și obligații cu membrii care îi reprezintă pe acționari, inclusiv dreptul de a vota.

h) data intrării în vigoare a acordului și durata sa, cazurile în care acordul trebuie renegociat și procedura de renegociere.

#### ART. 8

(1) Organul de reprezentare are dreptul de a fi informat și consultat și, în acest scop, de a se întâlni cu reprezentanții mandatați ai angajatorului cel puțin trimestrial sau de câte ori este nevoie, la solicitarea organului de reprezentare.

(2) Conducerea întreprinderii prezintă organului de reprezentare agenda ședințelor organului de administrare sau, dacă este cazul, ale organului de conducere și de control, precum și copiile tuturor documentelor transmise adunării generale a acționarilor, după caz, cu cel puțin trei zile lucrătoare înainte.

(3) Obiectivele întâlnirii prevăzute la alin. (1) se referă în special la structura, situația economică și financiară, evoluția probabilă a activităților, a producției și a vânzărilor, la situația și la evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, a investițiilor, precum și la schimbările substanțiale privind organizarea, introducerea unor noi metode de lucru sau a unor noi procedee de producție, la transferuri de producție, fuziuni, reduceri de capacitate sau închideri de întreprinderi, unități sau părți importante din acestea, precum și la concedierile colective.

#### ART. 9

(1) În eventualitatea unor situații care afectează în măsură considerabilă interesele angajaților, în special în eventualitatea unor reamplasări, transferuri, închiderea întreprinderii ori disponibilizări colective, organul de reprezentare are dreptul de a fi informat înaintea luării unei decizii în aceste privințe. De asemenea, angajatorul va invita reprezentanții angajaților pentru informare și consultare cu privire la măsurile care afectează în mod semnificativ interesele angajaților în termen de trei zile de la comunicarea privind situațiile menționate.

(2) Întâlnirile prevăzute la alin. (1) nu aduc atingere prerogativelor conducerii întreprinderii.

#### ART. 10

(1) Procedura privind derularea întâlnirilor de informare și consultare se stabilește prin acordul părților.

(2) Înainte de orice întâlnire cu conducerea întreprinderii, organul de reprezentare are dreptul de a se întruni fără ca reprezentanții conducerii să fie prezenți.

#### ART. 11

Membrii organului de reprezentare au obligația sa-i informeze pe reprezentanții angajaților din întreprindere și din filialele, sucursalele sau alte sedii secundare cu privire la conținutul și rezultatul procedurilor de informare și consultare.

#### ART. 12

În măsura în care este necesar pentru realizarea sarcinilor ce le revin, membrii organului de reprezentare au dreptul la un concediu de formare, fără diminuarea drepturilor salariale.

#### ART. 13

(1) Membrii organului de reprezentare precum și oricare dintre experții care îi asistă nu sunt autorizați să divulge terților informațiile care le-au fost furnizate în mod expres, cu titlu confidențial, în interesul legitim al întreprinderii. Această prevedere se aplică și reprezentanților angajaților în cadrul unei proceduri de informare și consultare.

(2) Obligația prevăzută la alin. (1) continuă să se aplice respectivilor reprezentanți sau experți și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în acordurile colective sau în altă formă agreată de parteneri.

#### ART. 14

(1) Organul de control sau de administrare al unei întreprinderi nu este obligat să comunice informații, dacă acestea sunt de natură, în conformitate cu criteriile obiective, să afecteze grav sau să aducă prejudicii funcționării întreprinderii ori, după caz, filialelor, sucursalelor sau altor sedii secundare ale acestora.

(2) Decizia de a nu comunica aceste informații trebuie motivată față de organul de reprezentare.

(3) În cazul în care membrii organului de reprezentare nu socotesc justificat refuzul organului de control sau de administrare al unei întreprinderi de a furniza informații pe motiv de confidențialitate, aceștia au dreptul de a se adresa instanțelor competente, potrivit legii.

#### ART. 15

Conducerea întreprinderii, organul de control sau de administrare al acesteia și organul de reprezentare al angajaților, conlucrează în spirit de cooperare, cu respectarea drepturilor și obligațiilor ce le revin.

#### ART. 16

(1) Membrii organului de reprezentare care își exercită funcțiile în cadrul unei proceduri de informare și consultare și reprezentanții angajaților în organul de control sau de administrare al unei unități, care sunt angajați ai întreprinderii, ai filialelor, sucursalelor sau ai altor sedii secundare ale unității, beneficiază în cursul exercitării funcțiilor lor de protecție și garanții care să le permită să își îndeplinească în mod corespunzător obligațiile ce le-au fost încredințate în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, și ale Legii nr. 62/2011 – Legea dialogului social cu modificările și completările ulterioare.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică inclusiv pentru activitățile de participare ale organului de reprezentare la orice reuniune organizată în cadrul acordului menționat în art. 7 alin. (1) sau la orice reuniune a organului de control ori de administrare, precum și pentru plata salariului convenit membrilor organului de reprezentare de către o întreprindere ori de filialele, sucursalele sau alte sedii secundare ale sale pe durata absenței necesare îndeplinirii funcțiilor ce le revin.

#### ART. 17

(1) Nerespectarea obligațiilor privind informarea și consultarea angajaților în cadrul întreprinderii constituie contravenție și se sancționează în conformitate cu prevederile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.

(2) Derularea unei sesiuni de informare și consultare a salariaților cu încălcarea prevederilor prezentului act normativ se consideră nulă, angajatorul fiind obligat să inițieze reluarea acesteia.