

**LEGE nr. 467 din 12 decembrie 2006** - privind stabilirea cadrului general de informare si consultare a angajatilor  
MONITORUL OFICIAL nr. 1.006 din 18 decembrie 2006

Parlamentul României adopta prezenta lege.

CAP. I

SECȚIUNEA 1

Dispoziții generale

ART. 1

Prevederile prezentei legi reglementează cadrul general de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a angajaților.

ART. 2

(1) Modalitățile de informare și consultare se pun în aplicare potrivit legii și contractelor colective de munca.

(2) În definirea și aplicarea modalităților de informare și consultare, angajatorul și reprezentanții angajaților vor respecta drepturile și obligațiile reciproce, ținând seama atât de interesele întreprinderii, cât și de cele ale angajaților.

ART. 3

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

a) întreprindere - entitatea publică sau privată care desfășoară o activitate economică cu ori fără scop lucrativ;

b) angajator - persoana fizică sau juridică parte la contracte de munca ori raporturi de munca cu angajații în conformitate cu legislația română în vigoare;

c) angajat - persoana fizică, parte a unui contract individual de munca sau raport de munca, care prestează munca pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de legea română, precum și de contractele și acordurile de munca;

d) reprezentanții angajaților - reprezentanții organizațiilor sindicale sau, în cazul în care nu există sindicat, persoanele alese și mandatate să reprezinte angajații, potrivit legii;

e) informare - transmiterea de date de către angajator către reprezentanții angajaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștința de cauză;

f) consultare - schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între angajator și reprezentanții angajaților.

SECȚIUNEA a 2-a

Domeniul de aplicare

ART. 4

(1) Prezenta lege se aplică întreprinderilor cu sediul în România care au cel puțin 20 de angajați.

(2) Numărul de angajați luat în considerare la nivelul întreprinderii este cel existent la data începerii procedurilor de informare.

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

## CAP. II

### SECȚIUNEA 1

#### Modalități de informare și consultare

##### ART. 5

(1) Angajatorii au obligația sa informeze și sa consulte reprezentanții angajaților, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

- a) evoluția recentă și evoluția probabila a activităților și situației economice a întreprinderii;
- b) situația, structura și evoluția probabila a ocupării forței de munca în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când exista o amenințare la adresa locurilor de munca;
- c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de munca, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

(2) Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților sa examineze problema în mod adecvat și sa pregătească, dacă este cazul, consultarea.

(3) Consultarea are loc:

- a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților sa examineze problema în mod adecvat și sa elaboreze un punct de vedere;
- b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților, în funcție de subiectul discutat;
- c) pe baza informațiilor furnizate de angajator, în conformitate cu prevederile art. 3 lit. e) și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților au dreptul sa îl formuleze;
- d) astfel încât sa permită reprezentanților angajaților sa se întâlnească cu angajatorul și sa obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;
- e) în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se încadrează în obligațiile angajatorului, prevăzute la alin. (1) lit. c).

##### ART. 6

(1) Modalitățile de informare și consultare a angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și acordurile colective de munca, încheiate conform legii.

(2) Contractele și acordurile prevăzute la alin. (1), precum și orice înnoiri ulterioare ale acestora pot prevedea dispoziții diferite de cele prevăzute la art. 5, cu respectarea dispozițiilor art. 2 alin. (2).

##### ART. 7

(1) Reprezentanților angajaților, precum și experților care îi asista pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis sa divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al întreprinderii, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Aceasta obligație continua sa se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este

convenit de părți în acordurile colective sau în alta forma agreată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate.

(2) Angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționarii întreprinderii sau să-i prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informații sau de a nu întreprinde consultări trebuie motivată față de reprezentanții angajaților.

(3) În condițiile în care reprezentanții angajaților nu consideră justificată decizia angajatorului de a invoca confidențialitatea informațiilor sau de a nu furniza informațiile relevante ori de a nu iniția consultări în condițiile alin. (1) și (2), aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești de drept comun competente.

## SECȚIUNEA a 2-a

### Protecția reprezentanților angajaților și a drepturilor părților

#### ART. 8

Reprezentanții angajaților beneficiază de protecție și garanții care să le permită să-și îndeplinească corespunzător obligațiile ce le-au fost încredințate, în conformitate cu prevederile legislației române, pe toată durata exercitării mandatului.

#### ART. 9

Constituie contravenții și se sancționează după cum urmează:

a) cu amenda de la 1.000 lei la 20.000 lei, nerespectarea de către angajator a obligației de a transmite reprezentanților angajaților informațiile prevăzute la art. 5 alin. (1);

b) cu amenda de la 2.500 lei la 25.000 lei, nerespectarea obligației angajatorului de a iniția consultări potrivit art. 5 alin. (3);

c) cu amenda de la 5.000 lei la 50.000 lei, transmiterea cu rea-credință de informații incorecte sau incomplete, în condițiile art. 5 alin. (2), de natură să nu permită reprezentanților angajaților formularea unui punct de vedere adecvat pentru pregătirea unor consultări ulterioare.

#### ART. 10

Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către persoanele împuternicite de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei sau de către alte organe care, potrivit legii, au dreptul să efectueze controlul.

#### ART. 11

Contravențiilor prevăzute la art. 9 li se aplica dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

## CAP. III

### Dispoziții finale

#### ART. 12

Dispozițiile prezentei legi nu aduc atingere legislației române privind:

- a) procedurile specifice de informare și consultare, în cazul concedierilor colective;
- b) protecția drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii;
- c) constituirea comitetului european de întreprindere sau instituirea procedurii de informare și consultare a angajaților în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.

ART. 13

Reglementarea procedurilor de informare și consultare a angajaților în domenii specifice se face prin hotărâre a Guvernului.

ART. 14

Prezenta lege intra în vigoare la data de 1 ianuarie 2007.

Prezenta lege transpune Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a salariaților din Comunitatea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L80 din 23 martie 2002.

Aceasta 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  
BOGDAN OLTEANU

PREȘEDINTELE SENATULUI  
NICOLAE VACAROIU

București, 12 decembrie 2006.  
Nr. 467.