Fișă privind informarea și consultarea angajaților

A. Definirea informării și consultării angajaților

Informarea angajaților reprezintă transmiterea de date de către reprezentanți ai angajatorilor/organizațiilor patronale, către sindicate/organizații sindicale sau, după caz, către reprezentanții aleși ai angajaților,/lucrătorilor, precum și transmiterea de date de către sindicate/organizații sindicale către angajatori/organizații patronale pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză, în timp ce consultarea reprezintă schimbul de opinii și informații și stabilirea unui dialog între partenerii sociali.

B. Importanța informării și consultării

- consolidează dialogul social și promovează încrederea reciprocă în cadrul întreprinderilor pentru a favoriza anticiparea riscului, pentru a face mai flexibilă organizarea muncii și pentru a facilita accesul lucrătorilor la formare în cadrul întreprinderii, menținând în același timp securitatea;
- contribuie la conștientizarea angajaților/lucrătorilor cu privire la nevoile de adaptare, pentru a mări disponibilitatea acestora de a iniția măsuri și acțiuni care le măresc capacitatea de reinserție profesională;
- promovează implicarea angajaților în funcționarea și viitorul întreprinderii și pentru a-i mări competitivitatea;
- informarea și consultarea cu privire la situația și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii și, dacă reiese din evaluarea angajatorului că locurile de muncă din întreprindere pot fi amenințate, cu privire la posibilele măsuri preventive preconizate, în special în ceea ce privește formarea dezvoltarea competențelor lucrătorilor, pentru a contrabalansa evoluțiile negative sau consecințele acestora și a mări capacitatea de reinserție profesională și adaptabilitatea angajaților care ar putea fi afectați;
- reprezintă o condiție preliminară a reușitei procesului de restructurare și de adaptare a întreprinderilor la noile condiții create de globalizarea economiei, în special prin dezvoltarea unor noi forme de organizare a muncii.

C. Principalele beneficii ale informării și consultării angajaților

Beneficii pentru angajați:

- **Sentiment de implicare și respect:** Angajații simt că munca și opiniile lor sunt valorizate, ceea ce le sporește satisfacția și motivația.
- **Înțelegerea scopului întreprinderii:** Fiind informați despre situația economică și evoluția activităților, angajații înțeleg mai bine contextul în care lucrează și direcția în care se îndreaptă întreprinderea.
- **Dezvoltare profesională:** Participarea la procesele decizionale și primirea de informații relevante contribuie la dezvoltarea profesională a angajaților.

- **Siguranță și bună-credință:** Informarea și consultarea sunt considerate un drept fundamental al lucrătorilor și un principiu al bunei-credințe în relațiile de muncă, creând un mediu mai sigur și mai echitabil.

Beneficii pentru angajatori:

- **Îmbunătățirea procesului decizional:** Angajații pot oferi perspective valoroase și soluții practice pentru problemele organizației, contribuind la luarea unor decizii mai informate și cu un impact mai bun.

- **Creșterea eficienței și productivității:** Când angajații sunt informați despre schimbările care îi afectează, ei sunt mai receptivi și mai dispuși să coopereze, ceea ce duce la o implementare mai rapidă și mai eficientă a deciziilor.

- **Reducerea conflictelor și riscurilor:** Prin consultare, angajatorii/întreprinderile pot anticipa și aborda problemele potențiale, reducând riscul de nemulțumiri, litigii și greve.

- **Stimularea inovației:** Angajații care se simt implicați și ascultați sunt mai motivați să propună idei noi, contribuind la inovația în întreprindere.

D. Dreptul de informare și consultare a angajaților este garantat

Dreptul la informare și consultare este un drept fundamental al lucrătorilor la nivelul legislației europene. Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene reglementează la art. 27 dreptul lucrătorilor la informare și la consultare în cadrul întreprinderii, astfel: ”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.”

Carta Socială Europeană revizuită recunoaște prin art. 21 dreptul la informare a lucrătorilor asupra situației economice și financiare a întreprinderii și dreptul la consultare a lucrătorilor în timp util asupra deciziilor propuse care sunt susceptibile de a afecta substanțial interesele lucrătorilor și, în special, asupra celor care ar putea avea consecințe importante în privința angajării, după cum art. 29 consacră dreptul la informare și consultare în procedurile de concediere colectivă asupra posibilităților de a evita concedierile colective sau de a limita numărul lor și de a atenua consecințele acestora.

Directiva 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană consolidează dreptul social comunitar privind informarea și consultarea lucrătorilor, instituind obligația statelor membre UE să prevadă o procedură de informare și consultare eficace, permanentă și regulată privind: evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților întreprinderii, situația economică și financiară, evoluțiile ocupării forței de muncă și deciziile care pot conduce la modificări substanțiale în organizarea muncii. Directiva a fost transpusă în legislația națională prin Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.

Legea nr. 53/2003 Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, prevede obligația angajatorului de informare a angajaților asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă, precum și obligația de a comunica periodic angajaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil. Obligația de consultare a sindicatului sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor, după caz, este, prevăzută în cazul deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora (art. 40 alin. (2) lit. a), d) și e). În plus, legea

reglementează și informarea și consultarea și procedura concedierilor colective, stabilind informațiile minime ce trebuie furnizate sindicatului sau reprezentanților angajaților/lucrătorilor în cadrul procedurii. (art. 69-73)

Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, reglementează procedura de informare și consultare a angajaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, instituind și sancțiuni contravenționale pentru neconformare. Obligația de informare și consultare se aplică indiferent dacă deciziile rezultate din transfer sunt luate de cesionar sau de o întreprindere care exercită controlul asupra acestuia.

Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, reglementează dreptul de informare și consultare a angajaților cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a unității, precum și dreptul la comunicarea în scris, în termen de 2 zile de la data ședințelor a Hotărârilor consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestuia cu privire la probleme care fac obiectul informării și consultării angajaților/lucrătorilor conform legii.

Federațiile sindicale au dreptul să fie invitate cel puțin o dată pe an la sesiuni publice de informare privind drepturile individuale și colective ale angajaților/lucrătorilor în unitățile în care nu sunt constituite sindicate și care fac parte din sectorul de negociere colectivă la nivelul căreia este constituită federația sindicală. (art. 31-34).

Totodată, legea instituie dreptul organizațiilor sindicale de a primi de la angajator/organizațiile patronale informațiile necesare pentru negocierea contractelor/acordurilor colective de muncă de muncă, precum și informațiile minime pe care angajatorii trebuie să le pună la dispoziția sindicatului sau reprezentanților angajaților/lucrătorilor. (art. 98 alin. (4))

În plus, legea recunoaște dreptul organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate de a participa la lucrările consiliului de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social cu impact asupra angajaților/lucrătorilor, cu respectarea regimului confidențialității informațiilor prevăzut de Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților. În lipsa sindicatelor reprezentative la nivel de unitate, sindicatele constituite își desemnează un reprezentant ales să participe la lucrările consiliului de administrație.

E. Dimensiunea întreprinderilor în care este recunoscut dreptul de informare și consultare a angajaților

Procedura de informare din cadrul negocierilor colective se aplică la angajatorii cu cel puțin 10 angajați/lucrători, care au obligația inițierii negocierii colective. (art. 97 alin. (1) și art. 98 alin. (4) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare)

Dreptul reprezentanților angajaților (înțeleși ca organizații sindicale sau în lipsa acestora ca reprezentanți aleși) la informare și consultare este recunoscut în cadrul acelor întreprinderi, entități publice sau private care desfășoară o activitate economică cu ori fără scop lucrativ, care au cel puțin 20 de angajați. (art. 4 alin. (1) din Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților).

F. Derularea procesului de informare și consultare

Informarea și consultarea angajaților în cadrul procedurii de negociere colectivă este detaliată în cadrul fișei privind procedura de negociere colectivă.

Angajatorul este obligat să informeze și să consulte sindicatul/reprezentanții angajaților, potrivit legislației în vigoare (Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, Legea nr. 53/2003 Codul muncii, Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor angajaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora), cu privire la:

a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii;

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;

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, acestea incluzând, dar nelimitându-se la: situațiile de transfer de întreprindere, achiziții, fuziuni, concedieri colective, închideri de unități de producție.

Angajatorul inițiază procesul de informare și consultare după raportarea situațiilor financiare ale unității pe anul precedent. În cazul în care angajatorul nu inițiază procesul de informare și consultare, acesta va începe la cererea scrisă a angajaților/lucrătorilor.

G. Informațiile furnizate organizațiilor sindicale/reprezentaților angajaților/lucrătorilor

Angajatorul va furniza următoarele informații (informațiile sunt dezvoltate cu titlu de exemplu):

a) situația economică și financiară, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea întreprinderii;

b) riscurile la care este sau ar putea fi expusă întreprinderea;

c) măsurarea performanțelor întreprinderii;

d) direcțiile strategice viitoare, pe termen mediu și lung, cum ar fi domeniile în care întreprinderea își va concentra activitatea, modul de alocare a resurselor, măsuri ce se intenționează a fi luate în vederea implementării direcțiilor strategice propuse;

e) numărul total și categoriile de angajați, inclusiv angajații temporari;

f) situația angajărilor, respectiv a încetării contractelor individuale de muncă;

g) politica de recrutare, organizarea unor programe de internship sau ucenicie;

h) restructurări ale unității, inclusiv retehnologizări, care ar putea avea un impact asupra ocupării forței de muncă.

În cazul deciziilor care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, informarea și consultarea angajaților se fac după cum urmează:

a) angajatorul inițiază și finalizează procesul de informare și consultare a angajaților, înainte de implementarea deciziilor care pot duce la modificări importante în organizarea muncii pentru a permite acestora să formuleze propuneri pentru protecția drepturilor angajaților;

b) în cazul în care angajații consideră că există o amenințare la adresa locurilor de muncă, procesul de informare și consultare va începe la cererea scrisă a acestora, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării;

c) în vederea pregătirii consultării, angajatorul are obligația să transmită în scris angajaților următoarele informații necesare pentru a permite sindicatului sau reprezentanților angajaților să formuleze propuneri în timp util în vederea ajungerii la o înțelegere:

i. numărul total și categoriile de angajați;

ii. motivele care determină concedierea preconizată;

iii. numărul și categoriile de angajați care vor fi afectați de concediere;

iv. criteriile avute în vedere, potrivit legii și contractului colectiv de muncă aplicabil, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

v. măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

vi. măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate angajaților concediați, conform dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil;

vii. data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

viii. termenul înăuntrul căruia sindicatul sau reprezentanții angajaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului angajaților concediați.

d) în situația transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia, cedentul și cesionarul vor informa în scris sindicatul sau reprezentanții angajaților proprii cu cel puțin 30 de zile înainte de data transferului, cu privire la:

i. data transferului sau data propusă pentru transfer;

ii. motivele transferului;

iii. consecințele juridice, economice și sociale ale transferului pentru angajați;

iv. măsurile preconizate cu privire la angajați;

v. condițiile de muncă și de încadrare în muncă.

Consultarea va avea loc la un nivel relevant de reprezentare a angajatorului și a angajaților/lucrătorilor, și într-o formă care să permită angajaților să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere și se va încheia cu întocmirea unui proces-verbal de consemnare a pozițiilor părților pe marginea subiectelor discutate de către acestea.

În cazul concedierilor colective, informațiile relevante privind concedierile colective sunt notificate în formă scrisă către sindicat sau reprezentanții angajaților pentru ca aceștia să poată formula propuneri în termen de 10 zile de la data notificării, iar o copie a acestei notificări este transmisă Inspectoratului Teritorial de Muncă.

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

> **Atenție:** Neinițierea de către angajatori a procesului de informare și consultare a angajaților la cererea scrisă a angajaților/lucrătorilor, precum și neinvitarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate la lucrările consiliului de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social cu impact asupra angajaților/lucrătorilor, constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei;

Legea nr. 53/2003 Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, reglementează o serie de situații în care angajatorii sunt obligați să informeze și să consulte angajații, astfel:

Obligația de informare:

a) locurile de muncă vacante pentru angajații cu contract individual de muncă pe durată determinată (art. 86);

b) transferul angajaților între locuri de muncă cu fracțiune de normă și cele cu normă întreagă sau invers (art. 107).

Obligația de consultare (pe lângă situațiile privind concedierile colective și transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia menționate anterior):

a) reducerea programului de lucru de la 5 la 4 zile din motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare (art. 52 alin. (3);

b) elaborarea normelor de muncă în cazul în care nu există normative specifice (art. 132);

c) în cazul acordării zilelor de repaus cumulat, după o perioadă de activitate continuă de maxim 14 zile (art. 137 alin. (4));

d) programarea colectivă a concediului de odihnă (art. 148 alin. (1));

e) măsurile de sănătate și securitate în muncă (art. 178 alin. (3));

f) în cazul în care angajatul are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate (art. 199);

g) direcțiile de orientare și formare profesională - planul anual de formare profesională (art. 195);

h) elaborarea și/sau actualizarea Regulamentului intern (241).

Angajatorul inițiază și finalizează procesul de informare și consultare a angajaților înainte de implementarea deciziilor, pentru a permite sindicatului sau reprezentanților angajaților să formuleze propuneri care să reflecte interesele angajaților.

H. Cum este asigurat regimul confidențial al informațiilor transmise de angajator angajaților?

Organizațiilor sindicale sau reprezentanților angajaților, precum și experților/persoanelor terțe care îi asista pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al întreprinderii, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial.

Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în contractele colective de muncă/acordurile colective sau în altă formă agreată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate.

I. Când poate refuza angajatorul furnizarea de informații angajaților?

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

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, aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești de drept comun competente.

J. Este asigurată protecția reprezentanților angajaților și a drepturilor părților?

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. 8 din Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților)

Atenție: Nerespectarea de către angajator a obligației de a transmite sindicatului sau reprezentanților angajaților informațiile prevăzute de lege, precum și transmiterea cu rea-credință de informații incorecte sau incomplete constituie contravenții și se sancționează potrivit prevederilor legale. Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către persoanele împuternicite de ministerul responsabil cu dialogul social sau de către alte organe care, potrivit legii, au dreptul să efectueze controlul.

ROL IM/ITM: Joacă un rol esențial în asigurarea respectării drepturilor angajaților la informare și consultare în România, acționând ca un organ de control, sancționare și monitorizare care impune angajatorilor să respecte legislația muncii și legislația securității și sănătății în muncă.