

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

În vigoare de la 01.01.2007

Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1006 din 18.12.2006. Alege o consolidare.  
Parlamentul României adoptă prezenta lege.

## CAPITOLUL 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 muncă.

(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 muncă ori raporturi de muncă cu angajații în conformitate cu legislația română în vigoare;
  - c) angajat - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă sau raport de muncă, care prestează munca pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de legea română, precum și de contractele și acordurile de muncă;
  - 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 cunoștință 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 aplică personalului navigant din marina comercială, aflat în misiune.

# CAPITOLUL II

## SECȚIUNEA 1 Modalități de informare și consultare

**Art. 5.** (1) Angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții angajaților, potrivit legislației în vigoare, 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, 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 să examineze problema în mod adecvat și să 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 să examineze problema în mod adecvat și să 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 să îl formuleze;
- d) astfel încât să permită reprezentanților angajaților să se întâlnească cu angajatorul și să 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 muncă, 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 asistă 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. Această obligație continuă să 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 altă formă agreeată 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 funcționării 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 amendă 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 amendă de la 2.500 lei la 25.000 lei, nerespectarea obligației angajatorului de a iniția consultări potrivit art. 5 alin. (3);
- c) cu amendă 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 a nu permite 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 în se aplică 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.



## **CAPITOLUL 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 intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2007.