

Maria Violeta Duca

Informarea și consultarea colectivă a lucrătorilor

Universul Juridic

București

-2025-

CUPRINS

CAPITOLUL I. ASPECTE INTRODUCTIVE	13
CAPITOLUL II. CADRUL GENERAL PRIVIND DREPTUL LA INFORMARE ȘI CONSULTARE AL LUCRĂTORILOR ÎN CADRUL ÎNTREPRINDERII, ÎN SITUAȚII FĂRĂ COMPONENTĂ TRANȘNAȚIONALĂ.....	19
1. Reglementări europene privind informarea și consultarea lucrătorilor	19
1.1. Carta socială europeană.....	20
1.2. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene	22
1.3. Pilonul european al drepturilor sociale	24
2. Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană	25
2.1. Noțiuni introductive	25
2.2. Obiectul și principiile Directivei 2002/14/CE	26
2.3. Domeniul de aplicare al Directivei 2002/14/CE	27
2.3.1. Noțiunile de „întreprindere”/„unitate”	27
2.3.2. Lucrătorul	29
2.4. Definiția și protecția reprezentanților lucrătorilor	32
2.4.1. Definiția noțiunii de „reprezentanți ai lucrătorilor”	32
2.4.2. Protecția reprezentanților lucrătorilor	33
2.4.3. Aspecte de drept comparat	35
2.5. Obligația de informare	40
2.5.1. Definiție	40
2.5.2. Caracterile juridice ale obligației de informare	41
2.5.3. Informațiile ce fac obiectul comunicării	41
2.5.4. Principiul protejării angajatorului împotriva divulgării anumitor informații foarte sensibile	50
2.5.5. Informații confidențiale	51
2.6. Consultarea	52
2.6.1. Definiție și cerințele unei consultări eficiente	52
2.6.2. Consultare versus codecizie	54
2.7. Dreptul de a apela la un expert	55
2.8. Sancțiuni și remedii	57
2.8.1. Sancțiuni	57
2.8.2. Remedii procesuale și administrative	59
3. Reglementarea informării și consultării colective în dreptul intern	61
3.1. Noțiuni introductive	61
3.2. Domeniul de aplicare al Legii nr. 467/2006	63
3.2.1. Noțiunea de întreprindere/angajatorul	63
3.2.2. Regulile de prag	64
3.3. Titularii dreptului la informare și consultare – angajații/lucrătorii	65
3.4. Reprezentanții angajaților/lucrătorilor	67
3.4.1. Instituția reprezentanților lucrătorilor în procedurile de informare și consultare	67
3.4.2. Reprezentarea sindicală	72
3.4.3. Reprezentanții nesindicali	75

3.4.4. Forme de protecție a reprezentanților lucrătorilor.....	77
3.4.5. Garanții ale reprezentanților lucrătorilor	80
3.5. Informarea.....	89
3.5.1. Aspecte teoretice	89
3.5.2. Cazul informațiilor confidențiale și sensibile	91
3.5.3. Aspecte practice. Jurisprudența instanțelor române cu privire la obligația de informare a reprezentanților lucrătorilor	94
3.6. Consultarea.....	99
3.6.1. Aspecte teoretice	99
3.6.2. Aspecte practice. Jurisprudența instanțelor române cu privire la obligația de consultare a reprezentanților lucrătorilor	100
3.7. Modalități de informare și consultare.....	102
3.7.1. Aspecte introductive	102
3.7.2. Obiectul obligației de informare și consultare.....	103
3.7.3. Obligația de a invita sindicatul reprezentativ la lucrările consiliului de administrație/altui organ asimilat acestuia	104
3.7.4. Informarea și consultarea cu privire la decizii care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă.....	105
3.7.5. Informarea și consultarea cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a unității	108
3.7.6. Informarea directă a angajaților/lucrătorilor	110
3.8. Remedii și sancțiuni	110
3.8.1. Remedii procesuale	111
3.8.2. Sancțiuni contravenționale și penale	119
3.8.3. Angajarea răspunderii civile contractuale a reprezentanților lucrătorilor/expertiilor pentru încălcarea obligației de confidențialitate.....	121

CAPITOLUL III. INFORMAREA ȘI CONSULTAREA LUCRĂTORILOR ÎN

PROCEDURA CONCEDIERII COLECTIVE.....	122
1. Noțiuni introductive	122
2. Reglementarea concedierii colective în dreptul Uniunii Europene	123
3. Reglementarea în dreptul român a dreptului la informare și consultare al salariaților în procedura concedierii colective.....	125
4. Natura juridică a dreptului la informare și consultare al salariaților	127
5. Subiectul pasiv al obligației de informare și consultare	128
6. Reprezentanții lucrătorilor.....	130
6.1. Noțiuni introductive	130
6.2. Sindicatul reprezentativ versus sindicatul nereprezentativ.....	131
6.3. Informarea și consultarea reprezentanților aleși ai angajaților/lucrătorilor	137
6.4. Informarea și consultarea salariaților.....	139
6.5. Aspecte de drept comparat.....	142
6.6. Soluții posibile.....	144
7. Categoriile de lucrători exceptate de la aplicarea prevederilor din Codul muncii privind procedura concedierii colective.....	146
7.1. Considerații introductive	146
7.2. Angajații din instituțiile publice	147
7.2.1. Regimul juridic specific	147
7.2.2. Constituționalitatea diferenței de tratament	148

7.2.3. Cazul personalului contractual.....	148
7.2.4. Cazul funcționarilor publici.....	150
7.2.5.1. Aplicabilitatea prevederilor art. 11 din Convenția europeană a drepturilor omului	151
7.3. Salariații cu contract de muncă pe durată determinată	153
8. Conținutul obligației de informare și consultare a salariaților în procedura concedierii colective.....	154
8.1. Obligația angajatorului de a comunica reprezentanților salariaților informațiile relevante și de a iniția consultări în vederea ajungerii la un acord	154
8.2. Dreptul angajatorului de a-și conduce afacerea versus dreptul la informare și consultare al salariaților în procedura concedierii colective	158
8.2.1. Preliminarii	158
8.2.2. Dreptul reprezentanților lucrătorilor de a apela la experți.....	158
8.2.3. Opțiuni jurisprudențiale privind rolul instanței în analiza cauzei reale și serioase.....	159
8.2.4. Opinii doctrinare privind rolul instanței în analiza cauzei reale și serioase	161
8.2.5. Punct de vedere propriu privind rolul instanței în analiza cauzei reale și serioase.....	161
8.2.6. Restricții legale.....	162
8.2.7. Evitarea concedierilor colective	163
8.3. Circumstanțe speciale	164
9. Declanșarea procedurii de informare și consultare	165
10. Data la care se consideră îndeplinită obligația de informare și consultare	168
11. Aspecte de drept comparat.....	168
12. Forță juridică și remedii procesuale pentru nerespectarea dreptului la informare și consultare al salariaților în procedura concedierii colective	173
12.1. Reglementarea europeană	173
12.2. Reglementarea în dreptul intern	173
12.3. Aspecte de drept comparat.....	174
CAPITOLUL IV. INFORMAREA ȘI CONSULTAREA LUCRĂTORILOR ÎN PROCEDURA TRANSFERULUI DE ÎNTREPRINDERE.....	177
1. Noțiuni introductive	177
2. Noțiunea de transfer de întreprindere.....	178
2.1. Reglementarea în dreptul Uniunii Europene	178
2.2. Noțiunea de transfer de întreprindere în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene	179
2.3. Noțiunea de transfer de întreprindere în dreptul intern	182
2.4. Compatibilitatea reglementării din dreptul intern a noțiunii de transfer de întreprindere cu dreptul Uniunii Europene.....	184
2.5. Abordări jurisprudențiale și doctrinare pentru asigurarea efectului deplin al Directivei 2001/23/CE	185
2.5.1. Jurisprudența Curții Constituționale a României	185
2.5.2. Jurisprudența instanțelor naționale.....	186
2.5.3. Principiul interpretării conforme în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene	189
2.5.4. Opinii exprimate în doctrină.....	189
2.5.5. Soluții posibile	190

3. Menținerea drepturilor lucrătorilor	191
3.1. Reglementarea în dreptul Uniunii Europene și în dreptul intern.....	191
3.2. Noțiunea de contract/raport de muncă existent la data transferului	191
3.3. Izvorul drepturilor și obligațiilor transferate	191
3.4. Interdicția absolută de a modifica contractele de muncă ale salariaților transferați	192
3.5. Menținerea drepturilor izvorâte din contractul colectiv de muncă	195
3.6. Răspunderea angajatorului pentru încetarea contractului de muncă.....	197
3.6.1. Modificarea substanțială a condițiilor de muncă.....	197
3.6.2. Responsabilitatea/răspunderea angajatorului pentru încetarea contractului de muncă.....	198
4. Interdicția concedierii	200
5. Procedura de informare și consultare a salariaților	201
5.1. Reglementare în DREPTUL Uniunii Europene.....	201
5.2. Reglementare în dreptul intern	202
5.3. Natură juridică.....	203
5.4. Subiectele obligației de informare și consultare	203
5.5. Noțiunea de „salariați afectați de transfer”	206
5.6. Cine se transferă?	207
5.7. Data la care trebuie executată obligația de informare și consultare.....	207
5.8. Conținutul obligației de informare	209
5.9. Obligația de consultare	218
6. Forță juridică și remedii procesuale/administrative pentru nerespectarea dreptului la informare și consultare al salariaților în procedura transferului de întreprindere.....	220
6.1. Reglementarea europeană	220
6.2. Reglementarea în dreptul intern	221
6.3. Transmiterea răspunderii patrimoniale pentru prejudiciul rezultat din încălcarea dreptului la informare și consultare	224
6.4. Aspecte de drept comparat.....	226
CAPITOLUL V. INFORMAREA ȘI CONSULTAREA LUCRĂTORILOR ÎN SITUAȚII CARE AU O COMPONENTĂ TRANSNAȚIONALĂ	230
1. Introducere	230
2. Reglementarea comitetului european de întreprindere la nivelul Uniunii Europene și în dreptul intern.....	232
2.1. Reglementarea europeană	232
2.1.1. Prima propunere de directivă.....	232
2.1.2. Directiva 94/45/CE	233
2.1.3. Directiva de reformare 2009/38/CE	234
2.1.4. Propunerea Comisiei Europene din data de 24 ianuarie 2024 de modificare a Directivei 2009/38/CE	236
2.2. Reglementarea din dreptul intern	237
3. Obiectivul și principiile Directivei 2009/38/CE	239
4. Domeniul de aplicare al Directivei 2009/38/CE	240
4.1. Domeniul de aplicare teritorial	240
4.2. Domeniul de aplicare ratione personae	242
4.3. Derogări de la domeniul de aplicare ratione personae.....	243
5. Procedura de constituire a comitetului european de întreprindere.....	244

5.1. Caracterul voluntar al procedurii.....	244
5.2. Comitetul european de întreprindere constituit prin acord	245
5.2.1. Informațiile esențiale pentru deschiderea negocierilor	245
5.2.2. Organismul special de negociere	248
5.2.3. Conținutul și natura juridică a acordului.....	249
5.2.4. Alegerea membrilor comitetului european de întreprindere	251
5.3. Comitetul european de întreprindere supus cerințelor subsidiare	254
5.3.1. Ipoteze legale.....	254
5.3.2. Cerințele subsidiare	255
6. Definirea conceptelor-cheie	260
6.1. Aspect transnațional	260
6.2. Informarea.....	262
6.2.1. Definiție și cerințe normative.....	262
6.2.2. Informații confidențiale	263
6.3. Consultarea.....	264
6.3.1. Definiție și scop.....	264
6.3.2. Cerințele unei consultări efective.....	265
6.4. Cazuistica instanțelor din marea britanie cu privire la obligația de informare și consultare transnațională.....	267
7. Legătura dintre procedurile de informare și consultare la nivel național și cele derulate la nivel european	274
7.1. Relația cronologică	274
7.2. Dreptul/obligația comitetului european de întreprindere de a raporta reprezentanților/lucrătorilor la nivel național	277
7.3. Cerința de confidențialitate	278
8. Protecția și resursele alocate membrilor grupului special de negociere/comitetului european de întreprindere	280
8.1. Utilizarea experților, cheltuielile juridice și formarea.....	281
8.1.1. Reglementarea europeană.....	281
8.1.2. Propunerile Comisiei Europene de revizuire a Directivei 2009/38/CE	282
8.1.3. Reglementarea din dreptul intern	284
8.1.4. Cazuistica instanțelor naționale din statele membre	287
8.2. Dreptul la salarizare și timp liber pentru exercitarea atribuțiilor.....	291
8.3. Protecția împotriva concedierii/discriminării	292
9. Remedii administrative/procesuale și sancțiuni	292
9.1. Reglementarea europeană	292
9.1.1. Sancțiuni	293
9.1.2. Remedii procesuale/administrative.....	294
9.1.3. Mijloace juridice pentru reprezentarea colectivă a intereselor lucrătorilor	297
9.2. Reglementarea din dreptul intern	298
9.2.1. Remedii procesuale	298
9.2.2. Capacitatea juridică a Comitetului european de întreprindere/Grupului special de negociere.....	299
9.2.3. Sancțiuni	301
CAPITOLUL VI. CONCLUZII ȘI PROPUNERI <i>DE LEGE FERENDA</i>	303
1. Definiția și conținutul „informării” și „consultării” la nivel european.....	303
1.1. Informarea.....	303

1.2. Consultarea.....	304
2. Aspectele definitorii ale informării și consultării colective la nivel european și conformitatea legislației din România	304
2.1. Cadrul-general al informării și consultării colective a lucrătorilor	304
2.2. Informarea și consultarea lucrătorilor în procedura concedierii colective	313
2.3. Informarea și consultarea colectivă a lucrătorilor în procedura transferului de întreprindere.....	318
2.4. Informarea și consultarea lucrătorilor în situații care au componentă transnațională	321
BIBLIOGRAFIE	327

Capitolul I

Aspecte introductive

Dreptul social european¹ concretizează modelul social european, definit ca fiind un set comun de norme și valori pe care se bazează sistemele sociale ale statelor membre care vizează crearea unui echilibru între dezvoltarea economică și protecția socială.

Sursele primare și secundare ale legislației europene evidențiază faptul că dreptul la informare și consultare colectivă al lucrătorilor este un concept fundamental al dreptului social european care, împreună cu negocierea colectivă, constituie lianturi *sine qua non* pentru reconcilierea obiectivelor economice și sociale la nivelul pieței unice². Aceste două forme ale dialogului social european se completează, dar, totodată, diferă substanțial în ceea ce privește conținutul și scopul lor. Lucrătorii sunt informați și consultați în scopul anticipării și prevenirii riscurilor (dimensiunea economică) și, respectiv, atenuării consecințelor deciziilor manageriale cu impact semnificativ asupra forței de muncă, prin aplicarea de măsuri sociale (dimensiunea socială)³. În schimb, prin negociere colectivă⁴, lucrătorii urmăresc obținerea de beneficii de la angajator în materie de condiții de muncă și salarizare, superioare celor statuate prin lege care să fie reglementate cu forță obligatorie în cuprinsul contractului colectiv de muncă. Este adevărat că și informarea, și consultarea au o componentă de negociere, spre exemplu în materia concedierii colective, unde se urmărește încheierea unui acord, însă nu este de esența sa revendicarea de avantaje pentru lucrători, ci colaborarea continuă a partenerilor sociali, ca o premisă esențială a gestionării eficiente a procesului schimbării.

Atât informarea și consultarea colectivă, ca formă a dialogului social⁵, cât și informarea individuală a lucrătorilor cu privire la condițiile de muncă aplicabile⁶ dau expresie principiului

¹ A se vedea: N. Voiculescu, M.-B. Berna, *Tratat de drept social internațional și european*, Ed. Universul Juridic, București, 2019, pp. 35-41; R.R. Popescu, *Dreptul european al muncii*, Ed. Hamangiu, București, 2019, pp. 35-45.

² Art. 151 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene promovează dialogul social ca factor-cheie pentru asigurarea echilibrului de forțe pe piața muncii.

³ A se vedea L. Dima, *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană*, Ed. C.H. Beck, București, 2012.

⁴ A se vedea M. Volonciu, *Unele aspecte specifice dreptului muncii rezultate din contractul colectiv de muncă*, în RRDP nr. 4/2019, Biblioteca juridică Wolters Kluwer (*sintact.ro*), accesat la data de 23 august 2024.

⁵ Comunicarea dintre părțile contractului individual și colectiv de muncă se realizează pe trei trepte: informarea, consultarea și acordul. A se vedea R. Dimitriu, *Precizări privind informarea și consultarea părților raporturilor de muncă*, în RRDM nr. 2/2007, Biblioteca juridică Wolters Kluwer (*sintact.ro*), accesat la data de 23 august 2024.

⁶ A se vedea M.V. Duca, *Analiza Directivei (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană din perspectiva modificărilor aduse dreptului la informare al salariaților*, în RRDJ nr. 2/2020; pentru o analiză a Directivei 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, a se vedea: S. Panainte, *Drept european al muncii. Principalele directive. Jurisprudența CJUE. Conformitatea*

fundamental al bunei-credințe în raporturile de muncă și reprezintă factori esențiali pentru a crește predictibilitatea pentru întreprinderi și transparența pieței muncii.

În managementul performanței, doctrina este unanimă în a recunoaște rolul deosebit de important pe care îl are încrederea în relațiile de muncă, aceasta fiind privită ca o condiție *sine qua non* a motivării și performanței lucrătorilor. Încrederea există atunci când managerii implementează o politică a transparenței, în condiții de „justețe procedurală”⁷, dând o „voce” lucrătorilor și ascultând opiniile, preocupările și nevoile acestora.

Implicarea și participarea lucrătorilor în viața întreprinderii contribuie, pe de-o parte, la îmbunătățirea organizării și productivității activității, iar, pe de altă parte, la asigurarea păcii sociale. Se consideră că o „cultură a parteneriatului” generează cel mai înalt nivel de performanță în cadrul organizațiilor, „conducerea și lucrătorii lucrând împreună pentru atingerea unor obiective comune”⁸. Totodată, în teoria generală a managementului⁹, valorificarea potențialului creativ-inovativ al lucrătorilor în procesul decizional și operațional reprezintă o componentă esențială în măsurarea eficienței. În același timp, prin implicarea lucrătorilor se asigură gestionarea eficientă a schimbării, forța de muncă având posibilitatea să înțeleagă și să accepte rațiunile și implicațiile deciziilor manageriale. Cu alte cuvinte, o decizie nu este suficient să fie corectă, ci ea trebuie să fie și percepută ca atare de lucrători¹⁰.

Aceste considerente ce țin de managementul performanței relevă că dreptul fundamental la informare și consultare al lucrătorilor are nu numai o componentă socială, ci, în egală măsură, și o componentă economică, fiind în interesul comun al managementului și al forței de muncă să concluzeze cu bună-credință, pentru beneficii reciproce (*win-win*), atât pentru asigurarea democrației la locul de muncă, cât și pentru creșterea profitabilității.

În plan social european, informarea și consultarea lucrătorilor au constituit o prioritate încă de la adoptarea, în anul 1974, de către Consiliul Comunităților Europene a primului Program de acțiune socială¹¹, prin care s-a urmărit să se asigure o protecție minimă și egală lucrătorilor din statele membre în cazul concedierilor colective. S-a constatat că este necesară o acțiune în acest sens, pentru a se preîntâmpina situații de natură a afecta în mod direct funcționarea pieței unice, precum cea din cauza AKZO, în care o companie multinațională a ales să disponibilizeze salariații din țările în care costul concedierii era mai

dreptului național, Ed. Hamangiu, București, 2017, pp. 173-190; D. Țop, *Tratat de dreptul muncii: Doctrină și jurisprudență*, ed. a 4-a, Ed. Universul Juridic, București, 2022, pp. 202-209.

⁷ M. Armstrong, *Managementul resurselor umane*, Manual de practică, ed. a 10-a, Ed. Codecs, București, 2009, p. 183.

⁸ A se vedea D. Sirota, L.A. Mischkind, M.I. Meltzer, *Motivarea angajaților. Cum crește performanța companiei odată cu entuziasmul oamenilor*, Ed. ALL, București, 2010, pp. 270-276. Autorii evidențiază avantajele organizațiilor bazate pe parteneriat față de organizațiile tranzacționale, în care lucrătorii sunt considerați ca niște bunuri care au un preț și cărora nu li se datorează nimic în afara salariului, precum și față de organizațiile paternaliste, al căror scop este controlul total și împiedicarea coalizării angajaților.

⁹ I. Verboncu, C.M. Apostu, D.M. Gogîrnoiu, M. Zalman, *Management: eficiență, eficacitate, performanțe*, Ed. Universitară, București, 2014, p. 99.

¹⁰ S.R. Covey, *Etica liderului eficient sau Conducerea bazată pe principii*, ed. 1, Ed. Alfa, București, 2001, pp. 229-236. Autorul explică faptul că „implicarea este cheia implementării schimbării și a creșterii devotamentului”.

¹¹ A se vedea pct. 8 și 9 din Rezoluția Consiliului din 21 ianuarie 1974 privind programul de acțiune socială, publicată în JO C 013 din 12 februarie 1974, pp. 0001-0004, disponibilă pe [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31974Y0212\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31974Y0212(01)), accesat la data de 13 noiembrie 2023.