

**DIRECTIVA 2002/14/CE din 11 martie 2002**  
**de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană**

EMITENT: Parlamentul European și Consiliul  
PRIMA PUBLICARE: Jurnalul Oficial nr. L 80/2002, p. 29 - 34  
Descriptor CELEX: 32002L0014  
Descriptor natural: Directivă 14 2002  
Descriptor serial: Directivă 2002 14

Numai legislația Comunităților Europene tipărită în ediția pe hârtie a Jurnalului Oficial al Uniunii Europene este considerată autentică.

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene și, în special, articolul 137 alineatul (2) al acestuia,

având în vedere propunerea Comisiei\*1),

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social\*2),

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor\*3),

hotărând în conformitate cu procedura prevăzută la articolul 251\*4), având în vedere proiectul comun aprobat de comitetul de conciliere la 23 ianuarie 2002,

întrucât:

(1) În conformitate cu articolul 136 din tratat, Comunitatea și statele membre au ca obiectiv promovarea dialogului social între partenerii sociali.

(2) Punctul 17 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor prevede, între altele, că informarea, consultarea și participarea lucrătorilor trebuie dezvoltate în modalități adecvate, ținând cont de practicile în vigoare în diferite state membre.

(3) Comisia a consultat partenerii sociali la nivel comunitar cu privire la posibila orientare a unei acțiuni comunitare privind informarea și consultarea lucrătorilor în întreprinderile din Comunitate.

(4) Comisia, considerând în urma acestei consultări că era de dorit o acțiune comunitară, a consultat din nou partenerii sociali cu privire la conținutul propunerii avute în vedere, iar aceștia au transmis Comisiei opiniile lor.

(5) După încheierea acestei a doua etape de consultare, partenerii sociali nu au informat Comisia cu privire la dorința lor de a iniția procesul care ar putea duce la încheierea unui acord.

(6) Existența, la nivel național și comunitar, a unor cadre juridice destinate să asigure implicarea salariaților în funcționarea întreprinderii ai cărei salariați sunt și în deciziile care îi afectează nu a împiedicat întotdeauna luarea și anunțarea unor decizii grave care i-au afectat pe salariați, fără ca în prealabil să se aplice proceduri adecvate de informare și consultare a acestora.

(7) Este necesar să se consolideze dialogul social și să se promoveze 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, pentru a-i conștientiza pe salariați cu privire la nevoile de adaptare, pentru a mări disponibilitatea salariaților de a iniția măsuri și acțiuni care le măresc capacitatea de reinserție profesională, de a promova implicarea salariaților în funcționarea și viitorul întreprinderii și pentru a-i mări competitivitatea.

(8) Este necesar, în special, să se promoveze și să se consolideze 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 salariaților care ar putea fi afectați.

(9) Informarea și consultarea în timp util 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.

(10) Comunitatea a elaborat și pus în aplicare o strategie de ocupare a forței de muncă bazată pe conceptele de "anticipare", "prevenire" și "capacitate de reinserție profesională", care urmează să fie încorporate ca elemente cheie în toate politicile publice care pot favoriza ocuparea forței de muncă, inclusiv

politicile întreprinderilor, prin intensificarea dialogului social în vederea facilitării unor schimbări compatibile cu păstrarea obiectivului prioritar al ocupării forței de muncă.

(11) Dezvoltarea în continuare a pieței interne trebuie să aibă loc într-un mod armonios, păstrând valorile esențiale pe care se întemeiază societățile noastre, astfel încât toți cetățenii să beneficieze de pe urma dezvoltării economice.

(12) Intrarea în a treia etapă a uniunii economice și monetare a intensificat și accelerat presiunile competitive la nivel european; aceasta înseamnă că sunt necesare mai multe măsuri de sprijin la nivel național.

(13) Cadrele juridice în materie de informare și consultare a salariaților existente la nivel comunitar și național tind să adopte o excesivă abordare a posteriori față de procesul schimbării, să neglijeze aspectele economice ale deciziilor luate și nu favorizează o anticipare reală a evoluției ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii sau prevenirea riscului.

(14) Ansamblul acestor evoluții politice, economice, sociale și juridice impun adaptarea cadrului juridic existent, astfel încât să se prevadă instrumentele juridice și practice care permit exercitarea dreptului la informare și consultare.

(15) Prezenta directivă nu aduce atingere sistemelor naționale în cadrul cărora exercitarea concretă a acestui drept implică manifestarea colectivă a voinței celor îndreptățiți.

(16) Prezenta directivă nu aduce atingere sistemelor care prevăd implicarea directă a lucrătorilor, în măsura în care aceștia sunt întotdeauna liberi să-și exercite dreptul de a fi informați și consultați prin intermediul reprezentanților lor.

(17) Întrucât obiectivele acțiunii preconizate, evocate anterior, nu pot fi atinse în mod corespunzător de statele membre, în măsura în care obiectul este stabilirea unui cadru de informare și consultare a lucrătorilor adaptat noului context european descris mai sus și, în consecință, având în vedere amploarea și impactul acțiunii propuse, pot să fie atinse mai bine la nivel comunitar, Comunitatea poate adopta măsuri în conformitate cu principiul subsidiarității prevăzut la articolul 5 din tratat; în conformitate cu principiul proporționalității enunțat în articolul menționat, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor respective.

(18) Obiectivul acestui cadru general este de a stabili cerințe minime aplicabile în întreaga Comunitate, fără a împiedica statele membre să prevadă dispoziții mai favorabile lucrătorilor.

(19) Scopul acestui cadru general este, de asemenea, de a evita orice constrângeri administrative, financiare sau juridice care ar împiedica crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii; În acest sens, domeniul de aplicare a prezentei directive trebuie restrâns, în conformitate cu opțiunea făcută de statele membre, la întreprinderile cu cel puțin 50 de lucrători sau unitățile care utilizează cel puțin 20 de lucrători.

(20) Aceasta ia în considerare și nu aduce atingere altor măsuri și practici naționale destinate să promoveze dialogul social în întreprinderile nereglementate de prezenta directivă, precum și în cadrul administrațiilor publice.

(21) Cu toate acestea, cu titlu tranzitoriu, statele membre în care nu există un regim legal de informare și consultare a lucrătorilor sau de reprezentare a acestora ar trebui să aibă posibilitatea de a restrânge și mai mult domeniul de aplicare a prezentei directive în ceea ce privește numărul lucrătorilor.

(22) Cadru comunitar de informare și consultare ar trebui să reducă la minimum sarcinile impuse întreprinderilor sau unităților, asigurând în același timp exercitarea efectivă a drepturilor acordate.

(23) Obiectivul prezentei directive va fi atins prin stabilirea unui cadru general care să reia principiile, definițiile și modalitățile de informare și consultare, pe care statele membre vor trebui să-l respecte și să-l adapteze realităților naționale, asigurându-se, dacă este cazul, partenerilor sociali un rol preponderent, permițându-le să definească în mod liber, de comun acord, modalitățile de informare și consultare a lucrătorilor pe care le consideră cele mai potrivite pentru nevoile și dorințele lor.

(24) Este important să nu se aducă atingere anumitor norme specifice în domeniul informării și consultării lucrătorilor care există în anumite drepturi naționale și care se adresează întreprinderilor și unităților cu scopuri politice, de organizare profesională, confesionale, caritabile, educaționale, științifice sau artistice, precum și scopuri care implică informarea și exprimarea opiniilor.

(25) Întreprinderile și unitățile trebuie protejate împotriva divulgării anumitor informații foarte sensibile.

(26) Angajatorului trebuie să i se permită să nu informeze și să nu se consulte, dacă acest lucru ar dăuna grav întreprinderii sau unității sau când trebuie să se conformeze imediat unui ordin emis de o autoritate de control sau de supraveghere.

(27) Informarea și consultarea implică atât drepturi, cât și obligații pentru partenerii sociali la nivel de întreprindere sau de unitate.

(28) Trebuie să se aplice proceduri administrative sau judiciare, precum și sancțiuni eficiente, disuasive și proporționale cu gravitatea infracțiunii în cazul încălcării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.

(29) Prezenta directivă nu trebuie să aducă atingere dispozițiilor, atunci când acestea au caracter de norme speciale, ale Directivei 98/59/CE din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective\*5) și ale Directivei 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la protecția drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprinderi, afaceri sau părți de întreprinderi sau afaceri\*6).

(30) Prezenta directivă nu trebuie să aducă atingere altor drepturi la informare și consultare, inclusiv celor care decurg din Directiva 94/45/CEE a Consiliului din 22 septembrie 1994 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară\*7).

(31) Punerea în aplicare a prezentei directive nu trebuie să constituie un motiv suficient pentru a justifica o reducere a nivelului general de protecție a lucrătorilor în domeniul reglementat de aceasta,

-----  
\*1) JO C 2, 5.1.1999, p. 3.

\*2) JO C 258, 10.9.1999, p. 24.

\*3) JO C 144, 16.5.2001, p. 58.

\*4) Avizul Parlamentului European din 14 aprilie 1999 (JO C 219, 30.7.1999, p. 223), confirmat la 16 septembrie 1999 (JO C 54, 25.2.2000, p. 55), Poziția comună a Consiliului din 27 iulie 2001 (JO C 307, 31.10.2001, p. 16) și Decizia Parlamentului European din 23 octombrie 2001 (nepublicată încă în Jurnalul Oficial). Decizia Parlamentului European din 5 februarie 2002 și Decizia Consiliului din 18 februarie 2002.

\*5) JO L 225, 12.8.1998, p. 16.

\*6) JO L 82, 22.3.2001, p. 16.

\*7) JO L 254, 30.9.1994, p. 64. Directivă modificată de Directiva 97/74/CE (JO L 10, 16.1.1998, p. 22).

## ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

### ART. 1

#### Obiect și principii

(1) Prezenta directivă are ca obiectiv instituirea unui cadru general de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și unitățile din Comunitate.

(2) Modalitățile de informare și consultare se definesc și se pun în aplicare în conformitate cu legislația națională și cu practicile în domeniul relațiilor dintre partenerii sociali, în vigoare în diferite state membre, astfel încât să se asigure eficacitatea demersului.

(3) La definirea sau punerea în aplicare a modalităților de informare și consultare, angajatorul și reprezentanții lucrătorilor lucrează într-un spirit de cooperare, respectând drepturile și obligațiile reciproce, ținând cont de interesele atât ale întreprinderii sau unității, cât și ale lucrătorilor.

### ART. 2

#### Definiții

În sensul prezentei directive:

(a) prin "întreprindere" se înțelege o întreprindere publică sau privată care desfășoară o activitate economică, cu scop lucrativ sau nu, situată pe teritoriul statelor membre;

(b) prin "unitate" se înțelege o unitate de exploatare definită în conformitate cu legislația și practicile naționale, situată pe teritoriul unui stat membru, în care se desfășoară o activitate economică în mod continuu cu resurse umane și materiale;

(c) prin "angajator" se înțelege persoana fizică sau juridică parte la contracte de muncă sau raporturi de muncă cu lucrătorii, în conformitate cu legislația și practicile naționale;

(d) prin "salariat" se înțelege orice persoană care, în statul membru în cauză, este protejată ca lucrător în cadrul legislației naționale privind ocuparea forței de muncă și în conformitate cu practicile naționale;

(e) prin "reprezentanți ai lucrătorilor" se înțeleg reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislațiile și practicile naționale;

(f) prin "informare" se înțelege transmiterea de date de către angajator reprezentanților lucrătorilor pentru a le permite să se familiarizeze cu subiectul și să-l examineze;

(g) prin "consultare" se înțelege schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între reprezentanții lucrătorilor și angajator.

### ART. 3

#### Domeniul de aplicare

(1) Prezenta directivă se aplică, în conformitate cu opțiunea făcută de statele membre:

(a) întreprinderilor care încadrează cel puțin 50 de lucrători într-un stat membru sau

(b) unităților care încadrează cel puțin 20 de lucrători într-un stat membru.

Statele membre stabilesc metoda de calculare a pragurilor lucrătorilor încadrați.

(2) În conformitate cu principiile și obiectivele prezentei directive, statele membre pot prevedea dispoziții specifice aplicabile întreprinderilor sau unităților care urmăresc direct și în mod esențial scopuri politice, de organizare profesională, confesionale, caritabile, educaționale, științifice sau artistice, precum și obiective care implică informarea și exprimarea opiniilor, cu condiția ca, la data intrării în vigoare a prezentei directive, să existe deja dispoziții de această natură în dreptul național.

(3) Statele membre pot face derogări de la prezenta directivă prin intermediul unor dispoziții specifice aplicabile echipajelor vaselor care navighează pe mare.

#### ART. 4

Modalități de informare și consultare

(1) În conformitate cu principiile enunțate la articolul 1 și fără a aduce atingere dispozițiilor și practicilor în vigoare mai favorabile lucrătorilor, statele membre stabilesc modalitățile de exercitare a dreptului la informare și consultare la nivelul corespunzător, în conformitate cu prezentul articol.

(2) Informarea și consultarea acoperă:

(a) informarea privind evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii sau unității;

(b) informarea și consultarea cu privire la situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii sau unității, 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) informarea și consultarea cu privire la deciziile care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele vizate de dispozițiile comunitare prevăzute la articolul 9 alineatul (1).

(3) Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător pentru a permite, în special, reprezentanților lucrătorilor să examineze în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.

(4) Consultarea are loc:

(a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător;

(b) la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat;

(c) pe baza informațiilor furnizate de angajator în conformitate cu articolul 2 litera (f) și a avizului pe care reprezentanții lucrătorilor au dreptul să îl formuleze;

(d) astfel încât să permită reprezentanților lucrătorilor să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula;

(e) în vederea obținerii unui acord asupra deciziilor care se încadrează în competențele angajatorului prevăzute la alineatul (2) litera (c).

#### ART. 5

Informarea și consultarea care decurg dintr-un acord

Statele membre pot încredința partenerilor sociali la nivel corespunzător, inclusiv la nivel de întreprindere sau unitate, sarcina de a defini în mod liber și în orice moment, prin acord negociat, modalitățile de informare și consultare a lucrătorilor. Aceste acorduri și acordurile existente la data prevăzută la articolul 11, precum și orice reînnoiri ulterioare ale acestor acorduri, pot prevedea dispoziții diferite de cele prevăzute la articolul 4, respectând principiile enunțate la articolul 1 și în condițiile și limitele stabilite de statele membre.

#### ART. 6

Informații confidențiale

(1) Statele membre prevăd că, în condițiile și limitele stabilite de legislațiile naționale, reprezentanții lucrătorilor, precum și orice experți care-i asistă, nu sunt autorizați să divulge lucrătorilor sau terților informații care, în interesul legitim al întreprinderii sau unității, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice oriunde s-ar afla respectivii reprezentanți sau experți, chiar după expirarea mandatului lor. Cu toate acestea, un stat membru poate autoriza reprezentanții lucrătorilor și orice persoană care-i asistă să transmită informații confidențiale lucrătorilor și terților care trebuie să respecte obligația confidențialității.

(2) Statele membre prevăd, în cazuri specifice și în condițiile și limitele prevăzute de legislațiile naționale, că angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură, în conformitate cu criteriile obiective, să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau unității sau să-i aducă atingere.

(3) Fără a aduce atingere procedurilor naționale existente, statele membre prevăd proceduri de recurs administrativ sau judiciar pentru cazul în care angajatorul cere confidențialitate sau nu furnizează informațiile în conformitate cu alineatele (1) și (2). Acestea pot prevedea, de asemenea, proceduri destinate protejării confidențialității informațiilor în cauză.

## ART. 7

### Protecția reprezentanților lucrătorilor

Statele membre se asigură că reprezentanții salariaților, în exercițiul funcțiunii, beneficiază de protecție și garanții suficiente pentru a le permite să își îndeplinească corespunzător obligațiile care le-au fost încredințate.

## ART. 8

### Protecția drepturilor

(1) Statele membre prevăd măsuri corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive de către angajator sau reprezentanții lucrătorilor. Acestea se asigură în special că sunt disponibile proceduri administrative sau judiciare adecvate pentru a permite respectarea aplicării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.

(2) Statele membre prevăd sancțiuni adecvate aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor prezentei directive de către angajator sau de către reprezentanții lucrătorilor. Aceste sancțiuni trebuie să fie eficiente, proporționale și disuasive.

## ART. 9

### Legătura dintre prezenta directivă și alte dispoziții comunitare și naționale

(1) Prezenta directivă nu aduce atingere procedurilor specifice de informare și consultare prevăzute la articolul 2 din Directiva 98/59/CE și la articolul 7 din Directiva 2001/23/CE.

(2) Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor adoptate în conformitate cu directivele 94/45/CE și 97/74/CE.

(3) Prezenta directivă nu aduce atingere altor drepturi la informare, consultare și participare existente în legislațiile naționale.

(4) Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie un motiv suficient pentru a justifica nici un regres în comparație cu situația deja existentă în statele membre și cu privire la nivelul general de protecție a lucrătorilor în domeniul reglementat de prezenta directivă.

## ART. 10

### Dispoziții tranzitorii

Fără a aduce atingere articolului 3, un stat membru în care, la data intrării în vigoare a prezentei directive, nu există un regim legal, general și permanent de informare și consultare a lucrătorilor și nici un regim legal, general și permanent de reprezentare a lucrătorilor la locul de muncă permițând lucrătorilor să fie reprezentați în acest sens, poate limita aplicarea dispozițiilor naționale de punere în aplicare a prezentei directive la:

(a) întreprinderile cu cel puțin 150 de lucrători sau unitățile cu cel puțin 100 de lucrători până la 23 martie 2007 și

(b) întreprinderile cu cel puțin 100 de lucrători sau unitățile cu cel puțin 50 de lucrători în cursul anului următor datei prevăzute la litera (a).

## ART. 11

### Transpunerea

(1) Statele membre adoptă dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 23 martie 2005 sau se asigură că, cel târziu la această dată, partenerii sociali stabilesc dispozițiile necesare prin acord, statele membre fiind obligate să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă. Statele membre informează de îndată Comisia în acest sens.

(2) Atunci când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

## ART. 12

### Reexaminarea de către Comisie

Comisia reexaminează, până la 23 martie 2007, în consultare cu statele membre și cu partenerii sociali la nivel comunitar, aplicarea prezentei directive, pentru a propune, dacă este cazul, modificările necesare.

## ART. 13

### Intrarea în vigoare

Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene.

## ART. 14

### Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 11 martie 2002.

Pentru Parlamentul European  
Președintele  
P. COX

Pentru Consiliu  
Președintele  
J. PIQUÉ I CAMPS

DECLARAȚIE COMUNĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN, A CONSILIULUI ȘI A COMISIEI  
privind reprezentarea lucrătorilor

În ceea ce privește reprezentarea lucrătorilor, Parlamentul European, Consiliul și Comisia reamintesc hotărârile Curții de Justiție a Comunităților Europene din 8 iunie 1994, pronunțate în cauzele C-382/92 (menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul cesiunilor de întreprinderi) și C-383/92 (concedierile colective).