

## **Informarea și consultarea colectivă a lucrătorilor**

Maria Violeta Duca

# **Informarea și consultarea colectivă a lucrătorilor**

**Universul Juridic**

București

-2025-

---

## Capitolul I

### Aspecte introductive

Dreptul social european<sup>1</sup> 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 unice<sup>2</sup>. 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)<sup>3</sup>. În schimb, prin negociere colectivă<sup>4</sup>, 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 social<sup>5</sup>, cât și informarea individuală a lucrătorilor cu privire la condițiile de muncă aplicabile<sup>6</sup> dau expresie principiului

---

<sup>1</sup> 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.

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

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

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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”<sup>7</sup>, 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”<sup>8</sup>. Totodată, în teoria generală a managementului<sup>9</sup>, 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 lucrători<sup>10</sup>.

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 socială<sup>11</sup>, 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.

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

<sup>8</sup> 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.

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

<sup>10</sup> 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”.

<sup>11</sup> 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.