

DREPTUL LA INFORMARE ȘI CONSULTARE A LUCRĂTORILOR DIN PERSPECTIVA REGLEMENTĂRII INTERNAȚIONALE ȘI A LEGISLAȚIEI INTERNE

RADU ȘTEFAN PĂTRU*

Abstract:

The right to inform and consult the workers is a very important right, being relevant both for the individual labor relations between the worker and the employer, as well as for the collective labor relations, from the perspective of setting up an effective social dialogue. Given the importance of the aforementioned right, it is regulated both in the main international legal documents (such as European Union legislation or the European Social Charter) and in national law. In this study, we will analyze the regulation of the right to inform and consult the workers, as it appears from the international documents that regulate it, with reference to aspects of national law and jurisprudence.

Keywords: the right to inform and consult the workers, international law, internal law

Résumé:

Le droit à l'information et à la consultation des travaux est un droit particulièrement important, tant pour les relations individuelles de travail établies entre l'employé et l'employeur, que pour les relations collectives de travail, du point de vue de la configuration d'un dialogue social efficace. Etant donné l'importance de ce droit, celui-ci est réglementé tant dans les principaux documents législatifs internationaux (par exemple la législation de l'Union Européenne ou la Charte Sociale Européenne), que dans le droit interne. Dans cette étude nous allons analyser la réglementation du droit à l'information et à la consultation, en référence tant aux documents internationaux qu'à la législation interne et à la jurisprudence.

Mots-clés: droit à l'information et à la consultation des employés, législation internationale, législation interne

Aspecte introductive

Codul muncii stabilește în art. 39 alin. (1) lit. h), printre drepturile salariaților și dreptul la informare și consultare.

Fiind un drept aflat în strânsă legătură cu principiul bunei-credințe și având un caracter reciproc, deoarece, conform aceluiași principiu al

* Lector univ. dr., Departamentul de Drept, Academia de Studii Economice din București, e-mail: radupatru2007@yahoo.com

bunei-credințe și salariatul trebuie să îl informeze pe angajator referitor la anumite aspecte esențiale pentru desfășurarea relațiilor de muncă, dreptul la informare și consultare a salariaților este reglementat și protejat și în legislația internațională.

Carta Socială Europeană Revizuită și legislația Uniunii Europene sunt exemple relevante în materia reglementării acestui domeniu sensibil al relațiilor de muncă.

Dreptul la informare și consultare a lucrătorilor în legislația internațională

A) Carta Socială Europeană Revizuită, care reprezintă cel mai important document internațional în materie socială (ratificată de România)¹, cuprinde reglementări în materia informării și consultării lucrătorilor.

De altfel, varianta revizuită a Cartei a introdus o serie de drepturi noi, raportat la ediția anterioară din anul 1961, mai precis 12 drepturi suplimentare față de varianta anterioară, printre care și dreptul la informare și consultare a salariaților².

În Partea I, alin. 21 stabilește că lucrătorii au dreptul de a fi informați și consultați în cadrul întreprinderii.

Următorul alineat – 22, prevede că lucrătorii au dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din cadrul întreprinderii.

Art. 2 din documentul amintit, intitulat *Dreptul la condiții de muncă echitabile*, stabilește la alin. (6) în sarcina angajatorilor obligația de a se asigura că lucrătorii sunt informați în scris, cât mai curând posibil, și în nici un caz mai târziu de două luni după angajare, asupra aspectelor esențiale ale contractului sau relațiilor de muncă.

Dreptul la negociere colectivă, reglementat de Cartă în art. 6 alin. (1) impune partenerilor sociali să favorizeze consultarea paritară între lucrători și patroni, astfel problematica informării și consultării lucrătorilor devenind relevantă și în sfera dreptului colectiv al muncii.

Art. 21 din Cartă circumstanțiază în mod concret această obligație a angajatorilor, astfel lucrătorii au următoarele drepturi: – să fie informați periodic sau la momentul oportun și într-o manieră clară asupra situației economice și financiare a întreprinderii în care sunt încadrați, fiind înțeles

¹ România a ratificat Carta Socială Europeană Revizuită prin Legea nr. 74/1999, publicată în M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999.

² A se vedea în acest sens A. Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii, Ediția 2*, Editura C. H. Beck, București, 2008, p. 272.

că divulgarea anumitor informații care pot prejudicia întreprinderea va putea fi refuzată sau că se va putea solicita ca acestea să fie confidențiale; și – să fie consultați 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 în întreprindere.

Carta Socială Europeană conferă lucrătorilor dreptul de a lua parte la stabilirea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă. Concret, art. 22 din Cartă stabilește lucrătorilor posibilitatea de a contribui: a) la stabilirea și ameliorarea condițiilor de muncă, de organizare a muncii și a mediului de muncă; b) la protecția sănătății și a securității în cadrul întreprinderii; c) la organizarea serviciilor și facilităților sociale și socio-culturale ale întreprinderii; d) la controlul respectării reglementărilor în acest domeniu.

Dreptul la informare și consultare a lucrătorilor este incident și în cadrul concedierii colective, conform art. 29 din Cartă, care stabilește că în caz de concedieri colective, părțile se angajează să asigure că angajatorii vor informa și consulta reprezentanții lucrătorilor în timp util, înaintea acestor concedieri colective, asupra posibilităților de a evita concedierile colective sau de a limita numărul și de a atenua consecințele acestora, recurgând de exemplu la măsuri sociale însoțitoare care vizează în special ajutorul pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor respectivi.

B) La nivelul Uniunii Europene, dreptul la informare și consultare este reglementat atât prin izvoarele primare ale dreptului UE, respectiv prin tratat, cât și prin intermediul legislației derivate, respectiv prin directive.

Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE), împarte competențele Uniunii Europene în patru categorii, respectiv competențe exclusive, în domeniile stabilite de art. 3 din TFUE, competențe partajate cu statele membre, conform art. 4 din TFUE, competența de a sprijini, coordona sau completa acțiunile statelor membre, art. 6 din TFUE, respectiv competența de a lua măsuri pentru a asigura coordonarea politicilor statelor membre, conform art. 5 din același tratat.

Politica socială face parte din categoria de competențe partajate pentru aspectele definite în cadrul Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene³.

Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene prevede în art. 153 că pentru îndeplinirea obiectivelor privind politica socială, Uniunea susține și

³ A se vedea și site-ul: <https://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/competences/faq?lg=ro#q3>, accesat în data de 30 noiembrie 2019.

completează acțiunile statelor membre inclusiv în domeniul informării și consultării lucrătorilor, conform literei (e) a articolului menționat.

Tratatul reglementează aspecte privind informarea și consultarea lucrătorilor și în art. 5, 114, 115 și 151.

În acest scop, Parlamentul European și Consiliul pot adopta măsuri menite să încurajeze cooperarea între statele membre, sau pot adopta directive care să stabilească praguri minimale de reglementare în aceste domenii.

C) Uniunea Europeană, a emis o serie de Directive relevante în materia informării și consultării lucrătorilor.

Directiva nr. 91/533/CE privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă⁴, stabilește principalele aspecte minimale referitoare la informarea lucrătorilor.

În articolul 2 al actului normativ amintit este reglementată obligația de informare a salariatului⁵, care a fost preluată în legislațiile statelor membre, inclusiv în Codul muncii din România, în art. 17 și 18.

Directiva cuprinde dispoziții inclusiv pentru lucrătorii care desfășoară activitate în străinătate⁶.

⁴ Publicată în JO L nr. 288 din 18 octombrie 1991.

⁵ Redăm în cele ce preced conținutul articolului amintit: (1) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința lucrătorului salariat, căruia i se aplică prezenta directivă, denumit în continuare lucrător, elementele esențiale ale contractului sau raportului de muncă. (2) Informarea prevăzută la alineatul (1) se referă cel puțin la următoarele elemente : (a) identitatea părților; (b) locul de muncă; dacă locul de muncă nu este fix sau dacă nu există un loc de muncă de bază, se va menționa că lucrătorul are diferite locuri de muncă și sediul înregistrat al întreprinderii sau, dacă este cazul, domiciliul angajatorului; (c) (i) titlul, gradul, natura sau categoria activității pentru care este angajat lucrătorul sau (ii) o scurtă caracterizare sau descriere a activității; (d) data de la care contractul sau raportul de muncă produce efecte; (e) în cazul unui contract sau al unui raport de muncă pe durată determinată, durata estimată a acestora; (f) durata concediului cu plată la care are dreptul lucrătorul sau procedura de acordare și stabilire a acestuia, dacă durata acestuia nu poate fi comunicată în momentul în care se face informarea; (g) durata perioadei de preaviz care trebuie respectată de către angajator și lucrător, în cazul încetării contractului sau a raportului de muncă sau metoda de stabilire a unei astfel de perioade de preaviz, dacă aceasta nu poate fi indicată atunci când sunt furnizate informațiile; (h) suma inițială de bază, celelalte elemente componente și frecvența plății remunerației pe care lucrătorul are dreptul să o primească; (i) durata unei zile sau săptămâni normale de lucru a lucrătorului; (j) unde este cazul: (i) convențiile colective sau acordurile colective care reglementează condițiile de muncă ale salariatului; sau (ii) în cazul unor convenții colective încheiate în afara întreprinderii de către organisme sau instituții paritare speciale, denumirea organismului competent sau al instituției paritare competente în cadrul cărora au fost încheiate contractele.

⁶ (1) Dacă unui lucrător i se solicită să își exercite activitatea într-una sau mai multe țări, altele decât statul membru a cărui legislație și practică reglementează contractul sau raportul de muncă, înainte de plecare el trebuie să intre în posesia documentului sau documentelor menționate la articolul 3, care să cuprindă cel puțin următoarele informații suplimentare: (a)

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a stabilit într-o speță cu privire la interpretarea acestei Directive că obligația de informare a salariatului nu are ca obiect și eventualitatea prestării de ore suplimentare⁷.

Conform Directivei, informarea lucrătorilor se realizează în termen de cel mult două luni de la începerea activității, prin următoarele modalități: contract de muncă scris, scrisoare de angajare sau prin orice document scris care conține informațiile minimale stabilite de Directivă.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene s-a pronunțat, printre altele, în sensul că obligația de informare trebuie îndeplinită de angajatori și față de salariații care nu sunt membri ai sindicatului semnatar al contractului colectiv de muncă prin care se stabilește o anumită procedură de notificare prealabilă a salariaților în vederea informării⁸.

Directiva nr. 2001/86/CE de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor⁹, reglementează implicarea lucrătorilor în activitățile societăților anonime europene la care face referire Regulamentul (CE) nr. 2157/2001.

Directiva nr. 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană¹⁰, cuprinde importante reglementări în materie.

Legiuitorul definește în art. 2 informarea ca fiind transmiterea de date de către angajator reprezentanților lucrătorilor pentru a le permite să se familiarizeze cu subiectul și să-l examineze, iar consultarea, schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între reprezentanții lucrătorilor și angajator.

Directiva amintită cuprinde și alte elemente relevante în materie, precum diferențierea dintre unitate și întreprindere, modalitățile și limitele informării

durata angajării în străinătate; (b) moneda în care urmează să se facă plata remunerației sale; (c) dacă este cazul, prestațiile în bani sau în natură care însoțesc angajarea în străinătate; (d) dacă este cazul, condițiile care reglementează repatrierea salariatului.

(2) Informațiile menționate la alineatul (1) literele (b) și (c) pot fi furnizate, dacă este cazul, sub forma unei trimeri la actele cu putere de lege, la actele administrative sau la alte norme obligatorii ori la convențiile colective care reglementează aceste aspecte.

(3) Alineatele (1) și (2) nu se aplică dacă durata muncii în afara țării, a cărei legislație și practică reglementează contractul sau raportul de muncă, este de cel mult o lună.

⁷ Cauza C-350/99, Wolfgang Lange împotriva Georg Schünemann GmbH. A se vedea site-ul <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:61999CJ0350>, accesat în data de 3 decembrie 2019.

⁸ Cauza C306/07, Ruben Andersen împotriva Kommunernes Landsforening som mandatar for Slagelse Kommune (tiKommunernes Landsforening Skælskør Kommune) acționând în calitate de reprezentant al comunei Slagelse (fosta comună Skælskør).

⁹ Publicată în JO L 294 din 10 noiembrie 2001.

¹⁰ Publicată în JO L 80 din 23 martie 2002.

și consultării, astfel, conform art. 4 alin. (2) din Directivă, informarea și consultarea acoperă evoluția recentă și evoluția probabilă a activității și situației economice a întreprinderii sau unității, evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, precum și a măsurilor de anticipare avute în vedere, informarea sau consultarea cu privire la deciziile care pot să conducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale.

Un aspect demn de notat este faptul că, în conținutul directivei este prevăzută posibilitatea ca statele membre să încredințeze 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 (art. 5 din Directivă).

Acordurile pot prevedea aspecte diferite raportat la prevederile Directivei, însă numai în măsura în care nu sunt încălcate obiectivele generale ale directivei sau prevederile legislației statelor membre în materie.

De remarcat rolul pe care legislația Uniunii Europene îl conferă negocierii colective și acordurilor colective încheiate de către partenerii sociali.

În acest context, negocierea colectivă poate fi principalul instrument de configurare al cadrului normativ național în materia informării și consultării lucrătorilor.

Directiva conține prevederi și cu privire la informațiile confidențiale, protecția reprezentanților lucrătorilor, apărarea drepturilor pe cale instituțională etc.

Un alt document deosebit de relevant este Directiva nr. 2009/38/CE 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 comunitară¹¹.

Această directivă a abrogat vechea reglementare în materie, respectiv Directiva nr. 94/45/CE 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 comunitară¹².

Scopul principal al Directivei îl constituie îmbunătățirea dreptului la informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.

În acest sens, prin intermediul Directivei se instituie un comitet european de întreprindere sau o procedură de informare și de consultare a lucrătorilor în fiecare întreprindere de dimensiune comunitară și în fiecare grup de

¹¹ Publicată în JO L 122 din 16 mai 2009.

¹² Publicată în JO L 254 din 30 septembrie 1994.

întreprinderi de dimensiune comunitară, în scopul informării și consultării lucrătorilor în conformitate cu prevederile actului legislativ amintit.

Directiva definește informarea ca fiind transmiterea de date de către angajator reprezentanților lucrătorilor pentru a le permite să se familiarizeze cu subiectul tratat și să îl examineze; informarea se efectuează într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să realizeze o evaluare aprofundată a posibilului impact și, atunci când este cazul, să se pregătească în vederea acțiunilor de consultare cu organul competent din cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară în cauză (art. 2 alin. (1) lit. f)).

Consultarea este definită ca fiind stabilirea unui dialog și schimbul de opinii între reprezentanții lucrătorilor și conducerea centrală sau orice alt nivel mai adecvat de conducere, într-un moment, într-un mod și cu un conținut care să le permită reprezentanților lucrătorilor să emită un aviz, pe baza informațiilor puse la dispoziția lor, privind măsurile propuse la care se referă consultarea, fără a afecta responsabilitățile conducerii, și într-un termen rezonabil, care poate fi luat în considerare în cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară (art. 2 alin. (1) lit. g)).

Comitetul european de întreprindere, respectiv procedura de informare și consultare, se realizează pe baza negocierilor partenerilor sociali, rezultatul negocierilor care cuprinde modalitățile de desfășurare a informării și consultării lucrătorilor fiind consemnat într-un *acord* al cărui conținut este stabilit de directivă.

Dreptul la informare și consultare a lucrătorilor reiese și din alte acte normative emise de Uniunea Europeană care deși nu au ca obiect principal acest drept, îl amintesc în mod tangențial.

Un exemplu relevant este Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective¹³, care stabilește în sarcina angajatorilor obligația de a informa și consulta lucrătorii în caz de concedieri colective.

O altă Directivă relevantă în materia informării și consultării lucrătorilor este Directiva nr. 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități¹⁴, care cuprinde un articol dedicat informării și consultării salariaților în cazul transferului întreprinderii. Astfel, conform art. 7 al Directivei, cedentul și cesionarul

¹³ Publicată în JO L 225, din 12 august 1998.

¹⁴ Publicată în JO L nr. 082 din 22 martie 2001.

trebuie să informeze salariații afectați de transfer cu privire la data transferului sau data propusă pentru transfer, motivele transferului, consecințele juridice, economice și sociale ale transferului pentru lucrători, precum și măsurile preconizate cu privire la lucrători.

Parlamentul European, printr-o serie de rezoluții, s-a implicat în problema dreptului la informare și consultare a lucrătorilor. Cea mai recentă rezoluție, din 19 ianuarie 2017, referitoare la un Pilon European al drepturilor sociale, care are în prim-plan economia participativă, vizează printre altele și importanța implicării lucrătorilor în procesul decizional al întreprinderilor.

Dreptul la informare și consultare a lucrătorilor în legislația internă

Legiuitorul român a implementat, în linii mari, obligațiile stabilite prin Directiva nr. 91/533/CEE. Astfel, art. 17 alin. (1) din Codul muncii stabilește că „anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice”.

Din analiza textului legal, rezultă că legiuitorul român a reglementat într-un mod favorabil salariaților obligația de informare, prin stabilirea executării obligației de către angajator la momentul semnării contractului sau chiar anterior semnării. Mai mult, obligația de informare este aplicabilă în cazul tuturor contractelor individuale de muncă, indiferent de perioada de timp pentru care sunt încheiate, în timp ce Directiva permite statelor să restrângă aplicabilitatea Directivei pentru contractele de muncă încheiate pentru perioade ce nu depășesc o lună, pentru o săptămână de muncă ce nu depășește 8 ore, sau în anumite cazuri speciale justificate de motive obiective¹⁵.

România a implementat Directiva 2001/86/CE de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor prin Hotărârea Guvernului nr. 187/2007 privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății europene¹⁶.

Directiva nr. 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană a fost implementată în legislația internă prin Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a salariaților¹⁷.

¹⁵ A se vedea în același sens și N. Voiculescu, V. Neagu, *Protecția drepturilor lucrătorilor în dreptul internațional și European*, Editura Universitară, București, 2016, p. 248.

¹⁶ Publicată în M. Of. nr. 161 din 7 martie 2007.

¹⁷ Publicată în M. Of. nr. 1006 din 18 decembrie 2006.

Directiva nr. 2009/38/CE 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 a fost transpusă în legislația națională prin Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere¹⁸, modificată prin Legea nr. 186/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere¹⁹.

Dreptul la informare și consultare cunoaște și anumite limite stabilite în conformitate cu legislația internațională.

Astfel, angajatorul are dreptul să refuze furnizarea către lucrători în procesul de informare și consultare a unor date, dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau să-i prejudicieze interesele (art. 7 alin. (2) din Legea nr. 467/2006, privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților).

Concluzii

Dreptul la informare și consultare a lucrătorilor este un drept important și firesc, decurgând din principiul bunei-credințe, un principiu fundamental care guvernează relațiile de muncă.

Din aceste considerente, dreptul amintit este reglementat în mod corespunzător în legislația internațională și internă, după cum am prezentat.

Informarea și consultarea lucrătorilor reprezintă o componentă atât a dreptului individual al muncii, care vizează fiecare lucrător în parte, dar și a dreptului colectiv al muncii, deoarece, prin intermediul negocierii colective, respectiv a contractului colectiv de muncă, se pot stabili clauze cu privire la informarea și consultarea lucrătorilor, suplimentare față de dispozițiile legale.

În acest context, este de remarcat intenția legiuitorului Uniunii Europene de a permite statelor să cedeze partenerilor sociali prerogativa de reglementare prin acord colectiv a unor aspecte importante cu privire la informarea și consultarea lucrătorilor.

Acest aspect este un argument în plus cu privire la importanța negocierii colective și a contractului colectiv de muncă, fapt consacrat la nivelul reglementării internaționale, cu toate că, în România, negocierea colectivă trece printr-o reală criză, având în vedere numărul mic de contracte colective de muncă încheiate.

¹⁸ Republicată în M. Of. nr. 250 din 13 aprilie 2007.

¹⁹ Publicată în M. Of. nr. 763 din 28 octombrie 2011.

Statul român, pe de altă parte, a ratificat Carta Socială Europeană și a implementat în foarte mare măsură prevederile din directivele UE care reglementează în materia dreptului de informare și consultare a lucrătorilor.

Domeniul informării și consultării lucrătorilor va rămâne un domeniu de referință și o adevărată provocare pentru legiuitorul Uniunii Europene, în contextul dezvoltării economice dar și a consolidării drepturilor lucrătorilor, o dovadă fiind și rezoluțiile Parlamentului European în această materie.

Bibliografie selectivă:

- Popescu A. (2008), *Dreptul internațional și european al muncii, Ediția 2*, Editura C. H. Beck, București;
- Voiculescu N., Neagu V. (2016), *Protecția drepturilor lucrătorilor în dreptul internațional și European*, Editura Universitară, București;
- Carta Socială Europeană Revizuită;
- Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE);
- Directiva nr. 91/533/CE privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă;
- Directiva nr. 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități;
- Directiva nr. 2001/86/CE de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor;
- Directiva nr. 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană;
- Directiva nr. 2009/38/CE 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
- Rezoluția Parlamentului European din 19 ianuarie 2017 referitoare la un Pilon European al drepturilor sociale;
- Legea nr. 53/2003 republicată (Codul Muncii);
- Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a salariaților;
- Hotărârea Guvernului nr. 187/2007 privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății europene.