

**LEGEA CONSTITUȚIONALĂ  
A ÎNȚEPRINDERILOR  
REPUBLICII FEDERALE GERMANIA**

**BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ DER  
BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND  
EDIȚIA: DECEMBRIE 1996**

Reșița, 1998



**A 99 - 02630**

## CUPRINS

| §§      |                                                                                                                           | pag. |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 - 6   | Prima parte - Dispoziții generale .....                                                                                   | 7    |
|         | Partea a doua - Consiliul de întreprindere,<br>Adunarea întreprinderii, Consiliul general și la<br>nivel de concern ..... | 12   |
| 7 - 20  | Prima secțiune - Componenta și alegerea Consi-<br>liului de întreprindere .....                                           | 12   |
| 21 - 25 | Secțiunea a doua - Perioada mandatului<br>Consiliului de întreprindere .....                                              | 21   |
| 26 - 41 | Secțiunea a treia - Conducerea executivă<br>a Consiliului de întreprindere .....                                          | 23   |
| 42 - 46 | Secțiunea a patra - Adunarea întreprinderii .....                                                                         | 33   |
| 47 - 53 | Secțiunea a cincea - Consiliul general de<br>întreprindere .....                                                          | 36   |
| 54 - 59 | Secțiunea a șasea - Consiliul de întreprindere<br>pe concern .....                                                        | 41   |
|         | Partea a treia - Reprezentanța tineretului și a celor<br>în curs de pregătire profesională .....                          | 45   |
| 60 - 71 | Prima secțiune - Reprezentanța tineretului și a<br>celor în curs de pregătire profesională din între-<br>prindere .....   | 45   |
| 72 - 73 | Secțiunea a doua - Reprezentanța generală a<br>tineretului și a celor în curs de pregătire<br>profesională .....          | 51   |
|         | Partea a patra - Colaborare și participare la<br>decizii a salariaților .....                                             | 54   |
| 74 - 80 | Prima secțiune - Generalități .....                                                                                       | 54   |
| 81 - 86 | Secțiunea a doua - Dreptul salariaților la<br>colaborare și reclamații .....                                              | 62   |
| 87 - 89 | Secțiunea a treia - Probleme sociale .....                                                                                | 65   |
| 90 - 91 | Secțiunea a patra - Organizarea locului de<br>muncă, a procesului de producție și a mediului<br>muncii .....              | 67   |
|         | Secțiunea a cincea - Probleme de personal .....                                                                           | 68   |
| 92 - 95 | Prima subsecțiune: Probleme generale de personal ..                                                                       | 68   |

|           | pag.                                                                                      |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| §5        |                                                                                           |
| 96 - 98   | A doua subsecțiune - Pregătirea profesională ..... 70                                     |
| 99 - 105  | A treia subsecțiune - Măsuri de personal<br>individuale ..... 72                          |
|           | Secțiunea a șasea - Probleme economice ..... 77                                           |
| 106 - 110 | Prima subsecțiune: Informare în probleme<br>economice ..... 77                            |
| 111 - 113 | A doua subsecțiune - Modificări în întreprindere ..... 81                                 |
|           | Partea a cincea - Prevederi speciale pentru<br>anumite întreprinderi individuale ..... 85 |
| 114 - 116 | Prima secțiune: Navigația maritimă ..... 85                                               |
| 117       | A doua secțiune - Navigația aeriană ..... 94                                              |
| 118       | Secțiunea a treia - Instituții de tendință și<br>confesiuni religioase ..... 95           |
| 119 - 121 | Partea a șasea - Reglementări privind amenziile<br>și contravențiile ..... 96             |
| 122 - 129 | Partea a șaptea: Nu sunt tipărite, sunt identice cu<br>ediția 1997 ..... 98               |
| 130       | Partea a opta - Serviciul public ..... 98                                                 |

## PRIMA PARTE DISPOZIȚII GENERALE

*§ 1. Constituirea de Consilii de întreprindere.* De regulă, în întreprinderile cu cel puțin cinci salariați permanenți cu drept de vot, din care trei să fie eligibili, se aleg consilii de întreprindere.

*§ 2. Poziția sindicatelor și a asociațiilor patronale.*

(1) Patronul și Consiliul de întreprindere lucrează împreună, în condiții de încredere reciprocă, respectând prevederile contractelor colective de muncă și în cooperare cu sindicatele și asociațiile patronale reprezentate în întreprindere, pentru bunăstarea salariaților și a întreprinderii.

(2) Pentru respectarea sarcinilor și drepturilor prevăzute de această lege a sindicatelor reprezentate în întreprindere, după informarea conducătorului întreprinderii sau locțiitorului acestuia, trebuie asigurat accesul reprezentantului sindical în întreprindere, în măsura în care acest lucru nu contravine bunului mers al procesului de producție, măsurilor imperative de securitate sau respectării secretelor întreprinderii.

(3) Sarcinile sindicatelor și ale asociațiilor patronale, în special respectarea intereselor membrilor acestora, nu suferă atingere prin această lege.

*§ 3. Contractele colective de muncă ce necesită consimțământ.*

(1) Prin contractul colectiv de muncă pot fi stabilite:

1. reprezentanțe suplimentare de drept constituțional ale

salariaților din anumite profile profesionale sau sfere de activitate (categoriilor profesionale), dacă aceste relații în întreprinderile cuprinse de contractul colectiv de muncă servesc în mai mare măsură colaborării între Consiliul de întreprindere și salariați.

2. constituirea unei alte reprezentanțe a salariaților pentru întreprinderile în care, datorită specificului lor, apar greutăți deosebite în constituirea consiliilor de întreprindere.

3. reglementări care deviază de la prevederile § 4 privind coordonarea unor unități sau sectoare auxiliare, în măsura în care în acest fel este înlesnită constituirea de reprezentanțe ale salariaților.

(2) Contractele colective de muncă, potrivit aliniatului 1, necesită acordul instanței superioare a muncii land, în cazul contractelor colective a căror sferă de influență cuprinde mai multe landuri, a acordului Ministerului Federal pentru Muncă și Ordine Socială. Înainte de luarea deciziei asupra acestui acord trebuie acordată posibilitatea patronilor și salariaților afectați de contractul colectiv de muncă, sindicatelor și asociațiilor patronale interesate precum și autorităților superioare din domeniul muncii la nivelul landurilor, la care se referă contractul colectiv de muncă, să ia poziție scrisă sau să se exprime verbal și în cadrul unor dezbateri publice asupra acestuia.

(3) Prin intrarea în vigoare a unui contract colectiv de muncă conform aliniatului 1 și 2 se încheie mandatul consiliilor de întreprindere care flintează în cadrul întreprinderilor cuprinse de contractul colectiv; o astfel de reprezentanță a salariaților, constituită conform contractului colectiv de muncă, are drepturile și obligațiile unui Consiliu de întreprindere.

**§ 4. Sectoare auxiliare și unități.** Unitățile sunt considerate ca întreprinderi de sine stătătoare, dacă îndeplinesc condițiile § 1 și:

1. funcționează departe de întreprinderea principală sau
2. prin sfera de activitate sau organizare sunt de sine stătătoare.

Atâta timp cât aceste unități nu îndeplinesc condițiile § 1, trebuie subordonate întreprinderii de bază.

### **§ 5. Salariați**

(1) Salariați în sensul acestei legi sunt muncitorii și angajații, inclusiv cei cuprinși într-o pregătire profesională.

(2) Nu sunt considerați salariați în sensul acestei legi:

1. în întreprinderile unei persoane juridice, membrii organului care este constituit pentru reprezentarea legală a persoanei juridice;
2. asociații unei societăți comerciale deschise sau membrii unei alte reuniuni de persoane, atâta timp cât sunt chemați ca prin lege, statut sau contractul societății să reprezinte această totalitate de persoane sau fac parte din conducerea administrativă în întreprinderile acestora;
3. persoane ale căror preocupări nu servesc în primul rând obținerii de venit, ci prin motivația lor sunt predominant de natură caritabilă sau religioasă.
4. persoane ale căror preocupări nu servesc în primul rând obținerii de venit și care sunt ocupați predominant spre vindecarea, reintegrarea, îmbunătățirea comportamentului sau educației lor.
5. soțul, soția, ruda și înscrisul de gradul unu, care trăiesc în comunitatea casnică cu patronul.

(3) Această lege, în măsura în care nu stabilește în mod expres altceva, nu își găsește aplicare asupra cadrelor de conducere. Cadru de conducere este cel care, conform contractului de muncă și poziția în întreprindere sau firmă:

1. are dreptul să angajeze sau să demită salariați din întreprindere sau unitățile auxiliare, sau
2. are împuternicire generală sau procură, iar această procură nu este fără importanță în relația cu patronul, sau
3. îndeplinește cu regularitate alte sarcini, care pentru menținerea sau dezvoltarea întreprinderii sau unei fabrici sunt

de importanță și a căror îndeplinire presupun experiențe și cunoștințe deosebite, atunci când ia decizii în acest sens degrevat de alte indicații sau le influențează hotărâtor; acest lucru intervine și atunci când aceste decizii sunt luate pe baza unor prevederi legale, planuri sau linii directoare, precum și în colaborare cu alți angajați cu funcții de conducere.

(4) Cadru de conducere conform alineatului 3 nr. 3, în caz de dubiu este cel care:

1. cu prilejul ultimelor alegeri ale Consiliului de întreprindere, ale Comitetului purtătorilor de cuvânt sau ale reprezentanților salariaților pentru Consiliul de supraveghere, sau prin decizii judecătorești, a fost încadrat în rândul cadrelor de conducere, sau

2. aparține unui nivel de conducere care este format în întreprindere în majoritate de cadre de conducere, sau

3. primește o remunerație anuală regulată, care în întreprindere este normală pentru cadrele de conducere, sau

4. dacă și după aplicarea numărului 3 tot mai rămân dubii, cel care primește o remunerație anuală regulată care depășește de trei ori baremul conform § 18 a celui de-al patrulea volum a Codului social.

#### *§ 6. Muncitori și angajați.*

(1) Muncitori în sensul acestei legi sunt salariații, inclusiv cei angajați pentru efectuarea unei pregătiri profesionale, care au o preocupare prin care în mod obligatoriu trebuie plătită contribuția pentru asigurarea de pensionare, chiar dacă nu au obligația de asigurare. Sunt considerați muncitori și cei care efectuează o muncă la domiciliu, în majoritate pentru întreprindere.

(2) Angajați în sensul acestei legi sunt salariații care prestează o muncă, care conform volumului șase a Codului social este considerată ca activitate de angajat, chiar dacă nu au obligația să plătească contribuția de asigurare. Ca angajați sunt

considerați și salariații, care se află în pregătire pentru o meserie de angajat, precum și cei ocupați cu munca la domiciliu, care desfășoară în principal o activitate pentru întreprindere.

## PARTEA A DOUA CONSILIUL DE ÎNTEPRINDERE, ADUNAREA ÎNTEPRINDERII, CONSILIUL GENERAL ȘI LA NIVEL DE CONCERN

### PRIMA SECȚIUNE - COMPONENTA ȘI ALEGEREA CONSILIULUI DE ÎNTEPRINDERE

**§ 7. Dreptul la vot.** Toți salariații care au împlinit vârsta de 18 ani au drept de vot.

#### **§ 8. Eligibilitate.**

(1) Pot fi aleși toți cei cu drept de vot care aparțin de șase luni întreprinderii sau sunt ocupați cu muncă la domiciliu și au lucrat în majoritatea timpului pentru întreprindere. La aceasta vechime de șase luni în întreprindere se adaugă timpul lucrat de salariat în mod nemijlocit în altă unitate aparținătoare de întreprindere sau concern (§ 18, alineatul 1 al Legii acțiunilor). Nu poate fi ales cel care în urma unei condamnări juridice a pierdut capacitatea de a se bucura de drepturile relexite din alegerile publice.

(2) În cazul că întreprinderea există de mai puțin de șase luni, se face abatere de la prevederile alineatului 1 privind vechimea de șase luni în întreprindere, eligibili fiind acei salariați care sunt la data organizării alegerilor pentru Consiliul de întreprindere ocupați în aceasta și întrunesc și celelalte condiții pentru a putea fi aleși.

**§ 9. Numărul membrilor Consiliului de întreprindere.** Consiliul de întreprindere din întreprinderi este format de regulă din:

- 1 persoană în cazul unui număr de 5-20 salariați cu drept de vot;
- 3 membri în cazul unui număr de 21-50 salariați cu drept de vot;
- 5 membri în cazul unui număr de 51-150 salariați cu drept de vot;
- 7 membri în cazul unui număr de 151-300 salariați cu drept de vot;
- 9 membri la 301-600 salariați;
- 11 membri la 601-1.000 salariați;
- 15 membri la 1.001-2.000 salariați;
- 19 membri la 2.001-3.000 salariați;
- 23 membri la 3.001-4.000 salariați;
- 27 membri la 4.001-5.000 salariați;
- 29 membri la 5.001-7.000 salariați;
- 31 membri la 7.001-9.000 salariați.

În întreprinderile cu mai mult de 9.000 de salariați numărul membrilor Consiliului de întreprindere crește cu doi pentru fiecare nouă grupare de 3.000 de salariați.

#### **§ 10. Reprezentarea grupărilor minoritare.**

(1) Muncitori și angajați trebuie să fie reprezentați proporțional conform relației numerice în Consiliul de întreprindere, dacă acesta este compus din minim trei membri

(2) Grupul minoritar obține cel puțin:

- 1 reprezentant în cazul până la 50 de aparținători ai grupului;
- 2 reprezentanți la 51-200 aparținători ai grupului;
- 3 reprezentanți la 201-600 aparținători ai grupului;
- 4 reprezentanți la 601-1.000 aparținători ai grupului;
- 5 reprezentanți la 1.001-3.000 aparținători ai grupului;
- 6 reprezentanți la 3.001-5.000 aparținători ai grupului;

- 7 reprezentanți la 5.001-9.000 aparținători al grupului;
- 8 reprezentanți la 9.001-15.000 aparținători al grupului;
- 9 reprezentanți la peste 15.000 aparținători al grupului.

(3) Un grup minoritar nu obține o reprezentare dacă nu-i aparțin mai mult de cinci salariați și dacă acestea nu reprezintă mai mult de a 20-a parte din numărul salariaților întreprinderii.

*§ 11. Numărul diminuat de membri al Consiliului de întreprindere.* Dacă o întreprindere nu dispune de numărul suficient de salariați eligibili, atunci ca bază de calcul pentru numărul membrilor Consiliului de întreprindere se ia mărimea întreprinderii imediat inferioare.

*§ 12. Repartizarea modificată a locurilor în Consiliul de întreprindere.*

(1) Repartizarea membrilor Consiliului de întreprindere pe grupe poate fi modificată față de prevederile § 10, dacă ambele grupe decid acest lucru înainte de alegeri, în mod separat, și prin vot secret.

(2) Fiecare grup poate alege și membri celuilalt grup. În acest caz cei aleși sunt considerați ca reprezentanți al grupului care i-a ales. Acest lucru este valabil și pentru membrii supleanți.

*§ 13. Termenul pentru alegerea Consiliului de întreprindere.*

(1) Alegerile obișnuite pentru Consiliile de întreprindere au loc din patru în patru ani în perioada 1 martie - 31 mai. Acestea urmează să fie organizate în aceeași perioadă cu alegerile regulate conform § 5 alineatul 1 a legii Comitetului purtătorilor de cuvânt.

(2) Consiliul de întreprindere se alege în afara acestei perioade, dacă:

1. după decurgerea a 24 luni calculate de la ziua alegerilor,

numărul salariaților ocupați în mod normal a scăzut sau a crescut cu jumătate, minim însă cu 50,

2. numărul total al membrilor Consiliului de întreprindere și după atragerea tuturor membrilor supleanți, a scăzut sub numărul prescris,

3. Consiliul de întreprindere, prin majoritatea membrilor săi, a decis demisia sa,

4. alegerile pentru Consiliul de întreprindere au fost contestate cu succes,

5. Consiliul de întreprindere este dizolvat printr-o hotărâre judecătorească, sau

6. în întreprindere nu există un Consiliu de întreprindere.

(3) Dacă alegerea pentru un Consiliu de întreprindere a avut loc în afara perioadei legal prevăzute pentru un astfel de demers, următoarele alegeri vor fi programate pentru perioada alegerilor normale. În caz că nu a trecut un an de la alegerea unui Consiliu de întreprindere până la perioada legală de alegeri, alegerile vor fi programate pentru următoarea perioadă de alegeri regulate a consiliilor de întreprindere.

*§ 14. Reglementări privind alegerile.*

(1) Consiliul de întreprindere este ales prin vot secret și direct.

(2) Dacă Consiliul de întreprindere este format din mai mult decât o singură persoană, muncitorii și angajații își aleg reprezentanții lor în scrutine separate, exceptând cazul că reprezentanții cu drept de vot ale celor două grupări decid înainte de noile alegeri în scrutinuri separate și secrete, ca votul să se desfășoare împreună.

(3) Alegerile decurg după principiul alegerii procentuale; dacă se înaltează o singură propunere, alegerile se desfășoară după principiul alegerii majorității.

(4) În întreprinderile în care Consiliul de întreprindere este format dintr-o singură persoană, aceasta este aleasă cu

majoritate simplă; același lucru este valabil în cazul grupelor care au dreptul la un singur reprezentant în Consiliul de întreprindere. În cazurile aliniatei 1, în cadrul unui scrutin separat, trebuie ales un membru supleant.

(5) Pentru alegerea Consiliului de întreprindere pot face propuneri salariații cu drept de vot și sindicatele reprezentate în întreprindere.

(6) Fiecare propunere de alegere venită din partea salariaților trebuie să poarte semnătura a cel puțin a douăzecea parte a membrilor cu drept de vot a unei grupări, dar nu mai puțin de trei membri cu drept de vot ai grupării; în întreprinderile cu, de regulă, până la 20 de salariați cu drept de vot este suficientă semnătura a două persoane cu drept de vot, la până la 20 membri cu drept de vot ai unei grupări ajunge semnătura a doi membri cu drept de vot ai grupării. În fiecare caz însă sunt suficiente semnăturile a 50 de membri cu drept de vot ai unei grupări.

(7) Dacă conform aliniatului 2 au fost hotărâte alegeri comune, atunci fiecare propunere de alegere trebuie să fie semnată de cel puțin a douăzecea parte a salariaților cu drept de vot; la fel și în cazul aliniatului 6, prima parte a primei prevederi și prevederea a doua.

(8) Fiecare propunere pentru alegeri venită din partea unui sindicat trebuie să poarte semnăturile a doi împuterniciți.

#### **§ 15. Compoziția după sfere de activitate și sexe.**

(1) După posibilități, Consiliul de întreprindere trebuie să fie compus din salariați ai diverselor secții sau subunități dependente de întreprindere. Pe lângă aceasta, trebuie luate în considerare și diversele categorii profesionale ale salariaților din întreprindere.

(2) Sexele să fie reprezentate în funcție de proporția lor numerică.

#### **§ 16. Numirea comitetului pentru alegeri.**

(1) Cel târziu cu zece săptămâni înainte de expirarea mandatului său, Consiliul de întreprindere numește un comitet de alegeri format din trei persoane cu drept de vot și una din acestea fiind președintele comitetului. Consiliul de întreprindere poate majora numărul membrilor comitetului de alegeri, dacă acest lucru este necesar pentru buna desfășurare a alegerilor. Comitetul de alegeri trebuie în orice caz să fie format dintr-un număr impar de membri. Pentru fiecare membru al comitetului de alegeri poate fi numit un membru supleant pentru cazul că titularul nu va putea fi prezent. În întreprinderi cu muncitori și angajați, în comitetul de alegeri trebuie să fie reprezentate ambele grupări. Fiecare sindicat reprezentat în întreprindere poate delega în plus un împuternicit al său aparținător întreprinderii, ca membru fără drept de vot în comitetul de alegeri, în cazul că nu îi aparține un membru al comitetului cu drept de vot. În întreprinderi cu salariați femei și bărbați trebuie să aparțină comitetului de alegeri reprezentanți ai ambelor părți.

(2) Dacă cu opt săptămâni înainte de expirarea mandatului Consiliului de întreprindere încă nu există un comitet de alegeri, acesta este numit de Tribunalul muncii la cererea a cel puțin trei salariați cu drept de vot sau a unui sindicat reprezentat în întreprindere; aliniatul 1 este corespunzător. În cerere pot fi făcute propuneri privind componența comitetului de alegeri. Tribunalul muncii, în cazul întreprinderilor cu mai mult de 20 salariați cu drept de vot, poate numi și membri ai unui sindicat reprezentat în întreprindere, care nu sunt salariați ai acesteia, ca membri ai comitetului de alegeri, dacă aceasta este necesar pentru buna desfășurare a alegerilor.

#### **§ 17. Alegerea comitetului elector.**

(1) Dacă într-o întreprindere care îndeplinește condițiile § 1 nu există Consiliul de întreprindere, atunci într-o adunare generală se alege de majoritatea salariaților prezenți un comitet

elector. § 16, aliniat 1 este corespunzător.

(2) La această adunare generală se pot invita trei salariați cu drept de vot sau un sindicat reprezentat în întreprindere și pot face propuneri pentru componența comitetului elector.

(3) Dacă totuși nu are loc adunarea generală pe întreprindere, cu toate că au fost exprimate invitațiile, sau dacă aceasta nu alege un comitet elector, atunci Tribunalul muncii, la solicitarea a cel puțin trei salariați cu drept de vot sau a unui sindicat reprezentat în întreprindere, solicită formarea unui comitet elector. § 16, aliniatul 2 este corespunzător.

### *§ 18. Pregătirea și desfășurarea alegerilor.*

(1) Comitetul elector trebuie să declanșeze imediat alegerile, să le realizeze și să stabilească rezultatul lor. Dacă comitetul elector nu se achită de această sarcină, Tribunalul muncii îl înlocuiește la cererea a cel puțin trei salariați cu drept de vot sau a unui sindicat reprezentat în întreprindere. § 16, aliniatul 2 este corespunzător.

(2) Dacă există dubii despre o unitate auxiliară sau secție că sunt independente sau aparținătoare de întreprinderea de bază, salariații, fiecare Consiliu de întreprindere, fiecare comitet elector sau un sindicat reprezentat în întreprindere, pot solicita înainte de alegeri o decizie a Tribunalului muncii în acest sens.

(3) Neîntârziat după încheierea alegerilor, comitetul elector procedează la numărarea publică a voturilor, stabilește rezultatul printr-un înscris pe care îl comunică salariaților întreprinderii. Copii de pe înscris se trimit patronului și sindicatelor reprezentate în întreprindere.

### *§ 18a. Repartizarea angajaților cu funcții de conducere la alegeri*

(1) Dacă alegerile sunt conform § 13, aliniatul 1, și § 5, aliniatul 1, al legii comisiei purtătorilor de cuvânt, declanșate în paralel, atunci comitetele de alegeri, imediat după stabilirea

listelor de candidați, cel târziu însă cu două săptămâni înainte de declanșarea alegerilor, trebuie să se informeze reciproc pe care angajați i-au repartizat ca făcând parte din rândul angajaților cu funcție de conducere; acest lucru este valabil și în cazul când alegerile, fără existența unei obligații legiferate, sunt declanșate simultan. În caz că nu există un consens între comitetele de alegeri privind această repartizare, ele trebuie să încerce în cadrul unei ședințe comune să ajungă la un consens. În măsură în care se ajunge la această înțelegere, angajații trebuie să fie trecuți pe listele de alegeri conform repartizării lor.

(2) Atâta timp cât nu se ajunge la un consens, un mediator trebuie cel târziu cu o săptămână înainte de declanșarea alegerilor să încerce apropierea punctelor de vedere ale comitetelor de alegeri privind această repartizare. Patronul este obligat ca, la cererea mediatorului, să-l sprijine pe acesta, mai ales să-i ofere relațiile solicitate și să pună la dispoziție documentația necesară. Dacă încercarea de mediere eșuează, atunci mediatorul decide, după consultarea patronului. Aliniatul 1, prevederea 3 sunt corespunzătoare.

(3) Asupra persoanei mediatorului, comitetele de alegeri trebuie să se pună de comun acord. Ca mediator poate fi stabilit numai un angajat al întreprinderii sau al unei alte întreprinderi din cadrul concernului, sau din partea patronatului. Dacă nu se ajunge la un consens, comitetele de alegeri propun câte o persoană ca mediator; prin tragere la sorți se decide, cine va deveni mediatorul.

(4) Dacă odată cu alegerea conform § 13 aliniatul 1 sau 2 nu se declanșează alegeri conform legii comisiei purtătorilor de cuvânt, atunci comitetul de alegeri trebuie să informeze comisia purtătorilor de cuvânt, conform aliniatului 1 prevederea 1, prima parte, despre acest lucru. Dacă nu există un consens asupra repartizării, comisia purtătorilor de cuvânt are obligația să nominalizeze membri care participă în locul comitetului de alegeri la procedeul de repartizare. Dacă odată cu alegerea con-

form § 5 aliniatul 1 sau 2 a Legii comisiei purtătorilor de cuvânt nu sunt declanșate concomitent alegeri conform prezentei legi, atunci se iau în considerare prevederile 1 și 2 pentru Consiliul de întreprindere.

(5) Prin repartizare nu se exclude calea juridică. Contestarea alegerilor Consiliului de întreprindere sau alegerea în conformitate cu Legea comisiei purtătorilor de cuvânt este exclusă, atâta timp cât se bazează pe aceasta, doar dacă repartizarea s-a făcut greșit. Prevederea 2 nu are valabilitate, dacă repartizarea este evident greșită.

#### *§ 19. Contestarea alegerilor.*

(1) Alegerea poate fi contestată la Tribunalul muncii, dacă au fost abateri de la prevederi esențiale ale dreptului de vot, a eligibilității și a procedurii electoral, și nu s-a făcut o revenire, fie doar că prin abateri nu a fost modificat sau influențat rezultatul alegerii.

(2) Dreptul la contestație îl au minim trei salariați cu drept de vot, unul din sindicatele reprezentate în întreprindere sau patronul. Contestarea este admisă numai în decurs de două săptămâni de la publicarea rezultatului alegerilor.

#### *§ 20. Protecția și costurile alegerilor.*

(1) Nimeni nu are dreptul să pună piedici alegerii Consiliului de întreprindere. În special nu este permis ca un salariat să fie împiedicat să-și exercite dreptul activ sau pasiv de a alege.

(2) Nimeni nu are dreptul să influențeze alegerile Consiliului de întreprindere pricinuind sau amenințând cu dezavantaje sau prin acordarea sau promiterea de avantaje.

(3) Cheltuielile pentru alegeri le suportă patronul. Absența din timpul programului de lucru, necesară pentru exercitarea dreptului de vot, pentru activitatea în comitetul de alegeri sau pentru activitatea ca mediator (§ 18a), nu

îndreptățește patronul să reducă retribuirea.

## SECȚIUNEA A DOUA - PERIOADA MANDATULUI CONSILIULUI DE ÎNTEPRINDERE

*§ 21. Perioada mandatului.* Perioada normală a mandatului Consiliului de întreprindere cuprinde patru ani. Mandatul începe odată cu comunicarea rezultatului alegerilor, sau, dacă în acest moment mai există un Consiliu de întreprindere, odată cu expirarea mandatului acestuia. Mandatul se încheie cel târziu la 31 mai al anului în care conform § 13 aliniatul 1 au loc alegerile ordinare pentru Consiliile de întreprindere. În cazul § 13 aliniatul 3, prevederea 2, mandatul se încheie cel târziu la 31 mai al anului în care Consiliul de întreprindere trebuie ales din nou. În cazurile § 13 aliniatul 2, nr. 1 și 2, mandatul se încheie odată cu publicarea rezultatului alegerilor noului Consiliu de întreprindere ales.

*§ 22. Continuarea activității Consiliului de întreprindere.* În cazurile § 13 aliniatul 2 nr. 1-3 Consiliul de întreprindere își continuă activitatea până la alegerea noului Consiliu de întreprindere și comunicarea rezultatului alegerilor.

#### *§ 23. Încălcarea obligațiilor legale.*

(1) Cel puțin un sfert din salariații cu drept de vot, patronul sau un sindicat reprezentat în întreprindere, pot solicita la Tribunalul muncii excluderea unui membru din Consiliul de întreprindere sau dizolvarea Consiliului de întreprindere pentru încălcarea gravă a obligațiilor legale. Excluderea unui membru poate fi solicitată și de Consiliul de întreprindere.

(2) În caz că, Consiliul de întreprindere este dizolvat, Tribunalul muncii numește imediat un comitet elector pentru noul scrutin. § 16, aliniatul 2, corespunde în acest sens.

(3) Consiliul de întreprindere sau un sindicat reprezentat în întreprindere, în cazul când patronul încalcă grav obligațiile ce-i revin din această lege, pot apela la Tribunalul muncii pentru ca acesta să-l oblige să renunțe la o acțiune, să tolereze desfășurarea unei activități sau să declanșeze o acțiune. Dacă patronul acționează împotriva unei hotărâri judecătorești, de a renunța la o acțiune sau de a tolera o activitate, atunci la solicitarea Tribunalului muncii i se va aplica o amendă bănească cu un avertisment prealabil pentru fiecare acțiune împotriva hotărârii judecătorești. Dacă patronul nu se conformează unei hotărâri judecătorești și nu execută o acțiune care i-a fost impusă, atunci la solicitarea Tribunalului muncii va fi obligat printr-o amendă bănească să respecte hotărârea adoptată. Dreptul de a face o astfel de solicitare o au Consiliul de întreprindere sau un sindicat reprezentat în întreprindere. Cota maximă a amenzilor bănești de avertisment și obligatorii se ridică la 20.000 mărci germane.

#### § 24. Stingerea calității de membru.

(1) Calitatea de membru al Consiliului de întreprindere se stinge prin:

1. Încheierea mandatului;
2. Depunerea mandatului de membru al Consiliului de întreprindere;
3. Încheierea raportului de muncă;
4. Pierderea eligibilității;
5. Excluderea din Consiliul de întreprindere sau dizolvarea Consiliului de întreprindere pe baza unei sentințe judecătorești,
6. Decizie judecătorească asupra constatării neeligibilității după scurgerea termenului consemnat în § 19, aliniatul 2, doar dacă deficiența a fost înlăturată.

(2) La schimbarea apartenenței de o grupă, membrul Consiliului de întreprindere rămâne reprezentantul grupei pentru care a fost ales. Acest lucru este valabil și pentru membrii

supleanți.

#### § 25. Membrii supleanți.

(1) Dacă un membru al Consiliului de întreprindere se retrage, promovează unul din membrii supleanți. Acest lucru este valabil și în cazul înlocuirii unui membru al Consiliului de întreprindere care lipsește temporar.

(2) Membrii supleanți se promovează în ordine din cadrul salariaților nealeși a listelor de propuneri, cărora le aparțin acei membri care urmează să fie retrași. Dacă o listă de propuneri este epuizată, membrul supleant trebuie promovat de pe acea listă de propuneri, care conform regulilor alegerilor paritare ar urma să obțină următorul loc. Dacă acel membru care s-a retras sau este temporar împiedicat să activeze, a fost ales pe baza votului majoritar, se stabilește ordinea membrilor supleanți respectând § 10 și § 12 după nivelul voturilor exprimate.

(3) În cazurile § 14 aliniatul 4, își găsește aplicare aliniatul 1 cu prevederea că avansează membrul supleant sau preia locul vacant.

### SECȚIUNEA A TREIA - CONDUCEREA EXECUTIVĂ A CONSILIULUI DE ÎNTEPRINDERE

#### § 26. Președintele.

(1) Consiliul de întreprindere alege din rândurile sale președintele și vicepreședintele. Dacă Consiliul de întreprindere este compus din reprezentanți ai ambelor grupe, atunci președintele și înlocuitorul său nu vor aparține aceleiași grupe.

(2) Dacă în Consiliul de întreprindere fiecărei grupe îi aparține cel puțin o treime a membrilor, atunci fiecare grupă propune din rândurile sale un membru pentru conducere. Consiliul de întreprindere alege din cei doi propuși președintele Consiliului de întreprindere și pe vicepreședintele său.

(3) Președintele Consiliului de Întreprindere sau, în cazul absenței sale, înlocuitorul său, reprezintă Consiliul de Întreprindere în cadrul hotărârilor adoptate de acesta. Președintele, sau în cazul absenței sale, vicepreședintele său, sunt cei îndreptățiți să preia declarațiile care sunt adresate Consiliului de Întreprindere.

### *§ 27. Comitetul de Întreprindere.*

(1) Dacă un Consiliu de Întreprindere este format din nouă sau mai mulți membri, atunci formează un comitet de Întreprindere. Comitetul de Întreprindere este format din președintele Consiliului de Întreprindere, vicepreședintele, și la Consiliile de Întreprindere cu:

- 9 până la 15 membri, din încă alți 3 membri ai comitetului;
- 19 până la 23 membri, din încă alți 5 membri ai comitetului;
- 27 până la 35 membri, din încă alți 7 membri ai comitetului;
- 37 sau mai mulți membri, din încă alți 9 membri ai comitetului.

Cei alți membri ai comitetului sunt aleși de Consiliul de Întreprindere din rândurile sale, prin vot secret și după criteriile de bază a alegerii proporționale. Dacă se face o singură propunere de alegere, atunci alegerea decurge după principiul majorității. Dacă ceilalți membri ai comitetului sunt aleși după principiul proporțional, revocarea se efectuează prin hotărâre a Consiliului de Întreprindere, care se ia prin vot secret și care necesită majoritatea de trei sferturi din voturile membrilor Consiliului de Întreprindere.

(2) Comitetul de Întreprindere trebuie să fie constituit din membrii grupurilor din Consiliul de Întreprindere corespunzător reprezentării lor proporționale în Consiliul de Întreprindere. Grupele trebuie să fie reprezentate de cel puțin un membru. Dacă Consiliul de Întreprindere conform § 14 alineatul 2 a fost ales în scrutinuri separate și dacă fiecărui grup îi aparține mai mult de o zecime a membrilor Consiliului de Întreprindere, dar cel puțin 3 membri, atunci fiecare grup își

alege reprezentanții săi pentru comitetul de Întreprindere; acest lucru are valabilitate și dacă Consiliul de Întreprindere, conform § 14 alineatul 2, a fost ales în alegeri comune, iar fiecărei grupe din Consiliul de Întreprindere îi aparține cel puțin o treime din membri. Pentru alegerea reprezentanților grupelor este valabil alineatul 1 prevederi 3 și 4; dacă din partea unei grupe urmează a fi ales un singur reprezentant pentru Comitetul de Întreprindere, atunci acesta se alege cu majoritate simplă de voturi. Pentru revocarea reprezentanților aleși de un grup pentru Comitetul de Întreprindere, corespunde alineatul 1, prevederea 5, cu indicația că hotărârea este luată de grup.

(3) Consiliul de Întreprindere rezolvă problemele curente ale Consiliului de Întreprindere. Consiliul de Întreprindere poate, cu majoritatea voturilor membrilor săi, să transfere comitetului de Întreprindere probleme pentru rezolvarea independentă a acestora; acest lucru nu este valabil în cazul încheierii unor înțelegeri în Întreprindere. Transferul trebuie să fie făcut în scris. Prevederile 2 și 3 corespund pentru revocarea transferului de sarcini.

(4) Consiliile de Întreprindere cu mai puțin de nouă membri pot să transfere problemele curente asupra președintelui Consiliului de Întreprindere sau a altor membri ai Consiliului de Întreprindere.

### *§ 28. Transferul de sarcini asupra altor comitete.*

(1) Dacă un Comitet de Întreprindere este constituit, Consiliul de Întreprindere poate înființa și alte comitete, cărora să le transfere diverse sarcini. Pentru alegerea și revocarea membrilor comitetelor este valabil § 27, alineatul 1, prevederi 3-5. În măsura în care se transferă comitetelor diverse sarcini pentru rezolvarea lor independentă, se aplică § 27, alineatul 3, prevederi 2-4.

(2) Pentru componența comitetelor, cât și pentru alegerea și revocarea membrilor de comitet de către grupe, se aplică §

27, alineatul 2. Nu este valabil § 27 alineatul 2, prevederile 1-2 în măsura în care se transferă sarcini comitetului care reprezintă numai un grup. Dacă un grup este reprezentat numai printr-un membru în Consiliul de întreprindere, atunci sarcinile pot fi, trasate acestuia, conform prevederii 2.

(3) Aliniatele 1 și 2 sunt corespunzătoare și în cazul transmiterii de sarcini pentru rezolvarea independentă asupra membrilor Consiliului de întreprindere care fac parte și din comitet, a căror membri sunt numiți de Consiliul de întreprindere și patronat.

#### *§ 29. Convocarea ședințelor.*

(1) În decurs de o săptămână după ziua alegerilor, comitetul elector trebuie să convoace membrul Consiliului de întreprindere pentru alegerea prevăzută conform § 26 alineatul 1 și 2. Președintele comitetului elector conduce ședința, până ce Consiliul de întreprindere numește din rândurile sale un conducător al alegerilor.

(2) Următoarele ședințe le convocă președintele Consiliului de întreprindere. El stabilește ordinea de zi și conduce dezbaterile. Președintele are obligația să convoace din timp membrii Consiliului de întreprindere, odată cu comunicarea ordinii de zi. Acest lucru este valabil și pentru reprezentanța grav handicapaților precum și pentru reprezentanții tinerilor și a celor care sunt în curs de pregătire profesională. În măsura în care aceștia au un drept de participare la ședința Consiliului de întreprindere. Dacă un membru al Consiliului de întreprindere sau al reprezentanței tinerilor și celor în curs de pregătire nu pot participa la ședință, trebuie să comunice acest lucru neîntârziat președintelui cu menționarea motivului. Președintele va trebui să invite în locul membrului Consiliului de întreprindere sau al reprezentanței tineretului și a celor în curs de pregătire profesională membrul supleant.

(3) Președintele trebuie să convoace o ședință și să

include pe ordinea de zi problema a cărei dezbateră este solicitată, dacă acest lucru este cerut de un sfert din membri Consiliului de întreprindere sau de patron. O astfel de solicitare poate fi făcută și de majoritatea reprezentanților unei grupe, dacă această grupă este reprezentată cu cel puțin doi membri în Consiliul de întreprindere.

(4) Patronul participă la ședințele care sunt convocate la solicitarea sa și la ședințele la care este invitat în mod expres. El poate să mai atragă la ședință un reprezentant al asociației patronale, căreia îi aparține.

*§ 30. Ședințele Consiliului de întreprindere.* Ședințele Consiliului de întreprindere se desfășoară de regulă în timpul programului de lucru. Consiliul de întreprindere trebuie să ia în considerare nevoile întreprinderii la stabilirea programării ședințelor Consiliului de întreprindere. Patronul trebuie să fie informat în prealabil despre termenul ședinței. Ședințele Consiliului de întreprindere nu sunt publice.

*§ 31. Participarea sindicatelor.* La cererea unui sfert din membrii sau a majorității unei grupe a Consiliului de întreprindere, poate participa un însărcinat al unui sindicat reprezentat în Consiliul de întreprindere la ședință, cu drept consultativ; în acest caz, data ținerii ședinței și ordinea de zi trebuie comunicate din timp sindicatului.

*§ 32. Participarea reprezentanței grav handicapaților.* Reprezentanța grav handicapaților (§ 24 din Legea grav handicapaților) poate participa cu drept consultativ la toate ședințele Consiliului de întreprindere.

#### *§ 33. Hotărârile Consiliului de întreprindere.*

(1) Hotărârile Consiliului de întreprindere, dacă nu este altfel reglementat în această lege, se adoptă cu majoritatea

voturilor membrilor prezenți. În caz de egalitate de voturi, solicitarea este respinsă.

(2) Consiliul de întreprindere poate adopta hotărâri, dacă cel puțin jumătate din membri Consiliului de întreprindere participă la luarea unei decizii. Reprezentarea prin membri supleanți se admite.

(3) Dacă participă reprezentanța tineretului și a celor aflați în curs de pregătire profesională la luarea hotărârii, atunci voturile reprezentanților tineretului și celor aflați în curs de pregătire profesională se socotesc la constatarea numărului majoritar de voturi.

#### *§ 34. Procesul verbal al ședinței.*

(1) La fiecare dezbateră a Consiliului de întreprindere trebuie încheiat un proces verbal, care să cuprindă cel puțin textul hotărârilor și numărul majorității voturilor cu care au fost adoptate acestea. Procesul verbal trebuie semnat de președinte și un alt membru. Procesului verbal îi trebuie anexată o listă de prezență, în care toți membri prezenți trebuie să se înregistreze personal.

(2) Dacă la ședință a participat patronul sau un însărcinat al sindicatului, trebuie să i se înmâneze o copie a părții procesului verbal corespunzător. Obiecțiile privind procesul verbal se fac imediat, în scris; ele sunt anexate procesului verbal.

(3) Membri Consiliului de întreprindere au dreptul să consulte oricând documentele Consiliului de întreprindere și cele ale comisiilor sale.

#### *§ 35. Suspendarea unor hotărâri.*

(1) Dacă majoritatea reprezentanților unei grupe sau reprezentanței tineretului și a celor în curs de pregătire profesională consideră o hotărâre a Consiliului de întreprindere ca o lezare considerabilă a unor interese importante ale salariaților pe care îi reprezintă, atunci, la solicitarea lor, hotărârea

se suspendă pentru durata unei săptămâni, începând din data adoptării, ca în această perioadă să se încerce găsirea unei înțelegeri, eventual cu ajutorul sindicatului reprezentat în întreprindere.

(2) După scurgerea acestui termen trebuie decis din nou asupra problemei respective. Dacă se confirmă prima hotărâre, atunci solicitarea de suspendare nu se mai poate repeta; acest lucru este valabil și dacă prima hotărâre a fost doar neesențial modificată.

(3) Aliniatele 1 și 2 sunt corespunzătoare și în situația când reprezentanța celor grav handicapați consideră o hotărâre a Consiliului de întreprindere ca o lezare a unor interese importante ale grav handicapaților.

*§ 36. Regulament interior.* Alte decizii privind conducerea executivă trebuie stabilite printr-un regulament interior, pe care îl adoptă Consiliul de întreprindere prin majoritatea voturilor membrilor săi.

#### *§ 37. Activitate onorifică, absența de la locul de muncă.*

(1) Membri Consiliului de întreprindere își exercită funcția fără retribuire, în mod onorific.

(2) Membrii Consiliului de întreprindere trebuie degrevați de activitatea lor profesională fără diminuarea salariului lor, în funcție de mărimea și profilul întreprinderii și dacă acest lucru este necesar pentru buna desfășurare a activității lor.

(3) Pentru echivalarea activității în Consiliul de întreprindere, care din motive obiective ale întreprinderii se desfășoară în afara programului de lucru, membrul Consiliului de întreprindere are dreptul la compensarea timpului și la continuarea plății normale a salariului. Compensarea timpului liber trebuie făcută înainte de scurgerea unei luni; dacă acest lucru nu este posibil din motive bine determinate ale întreprinderii, atunci timpul folosit trebuie recompensat ca ore

suplimentare de lucru.

(4) Retribuția muncii membrilor Consiliului de întreprindere nu are voie să fie diminuată, inclusiv pe parcursul unui an după expirarea mandatului comparativ cu retribuirea salariaților care îndeplinesc aceleași condiții și care au evoluat normal din punct de vedere profesional. Acest lucru este valabil și pentru compensații generale acordate de patron.

(5) În măsura în care nu contravine unor probleme stringente ale întreprinderii, membrilor Consiliului de întreprindere trebuie, inclusiv după un an de la expirarea mandatului lor, să li se ofere un loc de muncă, care corespunde activității salariaților de la aliniatul 4.

(6) Aliniatul 2 se aplică corespunzător în cazul participării la acțiuni de școlarizare și formare, în măsura în care acestea oferă cunoștințe care sunt necesare activității Consiliului de întreprindere. Consiliul de întreprindere este obligat ca la planificarea termenului de participare la acțiuni de școlarizare și formare să țină cont de necesitățile întreprinderii. El trebuie să comunice din timp patronului participarea și programarea în timp a acțiunilor de școlarizare și formare. Dacă patronul apela la necesitățile întreprinderii nu au fost suficient respectate, poate solicita punctul de mediere. Decizia punctului de mediere ține loc de medierea dintre patron și Consiliul de întreprindere.

(7) Fără lezarea drepturilor aliniatului 6, fiecare membru al Consiliului de întreprindere, în perioada mandatului, are dreptul la o perioadă plătită în total de trei săptămâni pentru participarea la acțiuni de școlarizare și formare, care sunt recunoscute drept corespunzătoare de autoritatea supremă pentru muncă al landului, după consultarea organizațiilor de vârf ale sindicatelor și ale asociațiilor patronale. Acest drept conform prevederii 1 se majorează pentru salariații care preiau pentru prima dată funcția de membru al Consiliului de întreprindere și nu au fost înainte reprezentanți ai tineretului sau ai celor în curs de pregătire profesională, la patru săptămâni.

Aliniatul 6, prevederile 2-5 se aplică.

### *§ 38. Scoateri din producție.*

(1) Din activitatea lor profesională sunt scoși de regulă în întreprinderi cu cel puțin:

- 300 la 600 salariați, un membru al Consiliului de întreprindere;
- 601 la 1.000 salariați, 2 membri ai Consiliului de întreprindere;
- 1.001 la 2.000 salariați, 3 membri ai Consiliului de întreprindere;
- 2.001 la 3.000 salariați, 4 membri ai Consiliului de întreprindere;
- 3.001 la 4.000 salariați, 5 membri ai Consiliului de întreprindere;
- 4.001 la 5.000 salariați, 6 membri ai Consiliului de întreprindere;
- 5.001 la 6.000 salariați, 7 membri ai Consiliului de întreprindere;
- 6.001 la 7.000 salariați, 8 membri ai Consiliului de întreprindere;
- 7.001 la 8.000 salariați, 9 membri ai Consiliului de întreprindere;
- 8.001 la 9.000 salariați, 10 membri ai Consiliului de întreprindere;
- 9.001 la 10.000 salariați, 11 membri ai Consiliului de întreprindere.

În întreprinderi cu mai mult de 10.000 de salariați, pentru fiecare început de alți 2.000 salariați se scoate din producție încă un membru al Consiliului de întreprindere. Prin contractul colectiv de muncă sau prin acord de întreprindere pot fi stabilite alte reglementări privind scoaterea din producție.

(2) Membrii Consiliului de întreprindere, care urmează să fie scoși din producție, sunt aleși prin vot secret și pe baza alegerii proporționale din rândul Consiliului de întreprindere, după ce în prealabil a fost consultat patronul. Dacă se face o singură propunere pentru alegere, atunci alegerea se face pe baza principiului majorității; dacă numai un membru al Consiliului de întreprindere urmează să fie scos din producție, atunci acesta este ales cu o majoritate simplă a voturilor. Grupele trebuie luate în considerare în funcție de proporționalitatea reprezentării lor în Consiliul de întreprindere. Apartine fiecărui grup în Consiliul

de întreprindere cel puțin o treime a membrilor, atunci fiecare grup își alege membrii aparținători ai Consiliului de întreprindere care urmează a fi scoși din producție; prevederile 1 și 2 sunt corespunzătoare. Consiliul de întreprindere trebuie să comunice patronului numele celor ce urmează a fi scoși din producție. Dacă patronul consideră ca nefiind posibilă scoaterea din producție, poate în termen de două săptămâni după comunicare să solicite punctul de mediere. Decizia punctului de mediere înlocuiește înțelegerea intervenită între patron și Consiliul de întreprindere. Dacă punctul de mediere împărtășește îndoielile patronului trebuie ca la numirea unui alt membru al Consiliului de întreprindere care urmează să fie scos din producție, să se țină cont și de ocrotirea minorității în sensul prevederilor 1 până la 3. Dacă patronul nu apelează la punctul de mediere, atunci se consideră obținerea acordului sau după expirarea termenului de două săptămâni, cu scoaterile din producție. Pentru revocare sunt corespunzătoare § 27 aliniatul 1, prevederea 5 și aliniatul 2, prevederea 5.

(3) Perioada pentru continuarea plății calculată conform § 37, alin 4 privind recompensa muncii și pentru ocupație conform § 37, alin. 5, se majorează pentru membrii Consiliului de întreprindere, care au fost scoși din producție pe perioada a trei mandate complete, consecutive, la doi ani după expirarea mandatului.

(4) Membrii Consiliului de întreprindere scoși din producție n-au voie să fie excluși din programele interne sau externe ale întreprinderii în domeniul pregătirii profesionale. În decursul unui an după încheierea scoaterii din producție a unui membru al Consiliului de întreprindere, trebuie oferit acestuia, în măsura posibilităților întreprinderii, să recupereze o pregătire profesională omisă din cauza scoaterii din producție. Pentru membrii Consiliului de întreprindere care au fost pe parcursul a trei mandate scoși din producție, se extinde perioada conform prevederii 2, la doi ani.

### *§ 39. Audiențe.*

(1) Consiliul de întreprindere poate stabili audiențe în perioada programului de lucru. Timpul și locul lor vor fi stabilite de comun acord cu patronul. Dacă nu se ajunge la o înțelegere, decide punctul de mediere. Decizia punctului de mediere înlocuiește înțelegerea între patron și Consiliul de întreprindere.

(2) Dacă reprezentanța tineretului și a celor aflați în curs de pregătire profesională nu țin audiențe proprii atunci la audiențele Consiliului de întreprindere poate participa un membru al reprezentanței tineretului și a celor aflați în curs de pregătire spre consultanța salariaților conform § 60, aliniatul 1.

(3) Absența de la locul de muncă, necesar pentru participarea la audiențe sau pentru alte solicitări ale Consiliului de întreprindere, nu dă dreptul patronului să diminueze retribuița salariatului.

### *§ 40. Cheltuielile și efortul material al Consiliului de întreprindere.*

(1) Cheltuielile reieșite prin activitatea Consiliului de întreprindere le suportă patronul.

(2) Pentru ședințe, audiențe și conducerea executivă curentă, patronul trebuie să pună la dispoziție spațiile necesare, dotarea materială și personal de birou.

*§ 41. Interdicție financiară.* Încasarea și prestarea de cotizații ale salariaților pentru scopurile Consiliului de întreprindere sunt interzise.

## **SECȚIUNEA A PATRA - ADUNAREA ÎNTEPRINDERII**

### *§ 42. Componența, Adunare parțială, Adunare pe secție.*

(1) Adunarea întreprinderii este compusă din salariații întreprinderii; ea este condusă de președintele Consiliului de

întreprindere. Ea nu este publică. Dacă prin specificul întreprinderii nu este posibilă o adunare a tuturor salariaților la aceeași oră, se vor organiza adunări parțiale.

(2) Salariații din părți de întreprindere delimitate organizatoric sau din punct de vedere al amplasamentului, vor fi cuprinși de Consiliul de întreprindere în adunări pe secții, dacă acest lucru este necesar pentru dezbateră intereselor deosebite ale salariaților. Adunarea pe secție este condusă de un membru al Consiliului de întreprindere, care pe cât posibil aparține ca salariat unei părți a întreprinderii participante. Aliniatul 1, prevederile 2 și 3 sunt corespunzătoare.

#### *§ 43. Adunări ordinare ale întreprinderii și secțiilor.*

(1) Consiliul de întreprindere trebuie să convoace în fiecare sfert de an calendaristic o adunare a întreprinderii și să-i prezinte o dare de seamă a activității. Dacă sunt create premisele § 42 alin. 2, prevederea 1, atunci Consiliul de întreprindere trebuie să convoace în fiecare an calendaristic două adunări de întreprindere menționate în prevederea 1 ca adunări pe secții. Adunările pe secții ar trebui să se desfășoare pe cât posibil în același timp. Consiliul de întreprindere poate, în fiecare jumătate de an calendaristic, să mai convoace o adunare de întreprindere sau, dacă premisele § 42 alin. 2, prevederea 1, sunt date, să organizeze alte adunări pe secții, dacă din motive deosebite acest lucru pare util.

(2) Patronul va fi invitat la adunările de întreprindere și de secții comunicându-i-se ordinea de zi. El este îndreptățit să ia cuvântul în adunări. Patronul sau reprezentantul său trebuie cel puțin odată în fiecare an calendaristic să informeze în cadrul unei adunări de întreprindere despre problemele sociale și de personal precum și despre situația economică și dezvoltarea întreprinderii, în măsura în care în acest fel nu sunt periclitate secrete ale întreprinderii sau de afaceri.

(3) Consiliul de întreprindere este îndreptățit, și la dorința

patronului sau a cel puțin unui sfert al salariaților cu drept de vot este obligat să convoace o adunare de întreprindere și să pună pe ordinea de zi obiectul dezbaterii solicitate. Termenul stabilit pentru adunările convocate la doleanța patronului, va fi comunicat acestuia din timp.

(4) La solicitarea unui sindicat reprezentat în întreprindere, Consiliul de întreprindere trebuie în decurs de două săptămâni de la solicitare, să convoace o adunare de întreprindere conform alin. 1, prevederea 1, dacă în jumătatea de an calendaristic precedent nu a avut loc nici o adunare de întreprindere și nici adunări de secții.

#### *§ 44. Termen și timp nelucrat.*

(1) Adunările menționate în § 17 și § 43 aliniatul 1 și cele convocate conform doleanței patronului au loc în timpul programului de lucru, în măsură în care specificul întreprinderii nu impune o altă reglementare. Perioada de participare la aceste adunări, inclusiv timpul suplimentar necesar drumului la acestea, se plătește salariaților ca timp normal lucrat. Acest lucru este valabil și atunci când adunările au loc în afara timpului de lucru datorită specificului întreprinderii; cheltuielile de deplasare ale salariatului create prin participarea la aceste adunări vor fi decontate de patron.

(2) Alte adunări de întreprindere sau de secție au loc în afara programului de lucru. De comun acord cu patronul se pot face abateri de la această prevedere; în acord cu patronul, adunări desfășurate în timpul programului de lucru nu îndreptățesc patronul să diminueze retribuția salariaților.

*§ 45. Tematici ale adunărilor de întreprindere și de secții.* Adunările de întreprindere și cele de secții pot dezbate probleme inclusiv legate de politica contractelor colective de muncă, problemelor sociale și de natură economică precum și întrebări legate de promovarea femeilor, ale combatibilității

dintre familie și profesie, care afectează nemijlocit întreprinderea și salariații ei; prevederile § 74 aliniatul 2 își găsesc aplicarea. Adunările de întreprindere și de secții pot adresa cereri Consiliului de întreprindere și să ia poziție față de hotărârile acestuia.

#### *§ 46. Însărcinai ai asociațiilor.*

(1) La adunările de întreprindere sau de secții pot participa cu rol consultativ însărcinați ai sindicatelor reprezentate în întreprindere. Dacă patronul participă la adunările de întreprindere sau la cele de secții, poate atrage la acestea și un însărcinat al asociației patronale de care aparține.

(2) Termenul și ordinea de zi a adunărilor de întreprindere și de secții trebuie comunicate din timp în scris sindicatelor reprezentate în Consiliul de întreprindere.

### SECȚIUNEA A CINCEA - CONSILIUL GENERAL DE ÎNȚEPRINDERE

#### *§ 47. Premizele formării, număr de membri, greutatea voturilor.*

(1) Există într-o firmă mai multe consilii de întreprindere, se va constitui un Consiliu general de întreprindere.

(2) În Consiliul general de întreprindere, fiecare Consiliu de întreprindere își delegă, dacă îi aparțin reprezentanți al ambelor grupe, doi membri, dacă îi aparțin numai reprezentanți ai unei singure grupe, un membru. Dacă sunt delegați doi membri, aceștia nu au voie să aparțină aceleiași grupe. Dacă Consiliul de întreprindere conform § 14 aliniatul 2 a fost ales în scrutinuri separate și dacă fiecărei grupe îi aparțin mai mult de o zecime din membri Consiliului de întreprindere, oricum minimum trei membri, atunci fiecare grup își alege reprezentantul grupei care revine acestuia; acest lucru este valabil și în cazul,

dacă Consiliul de întreprindere a fost ales conform § 14 aliniatul 2 în scrutin comun și fiecărei grupe din Consiliul de întreprindere îi aparțin minimum o treime din membrii săi. Prevederile 1 până la 3 sunt corespunzătoare în cazul revocării.

(3) Consiliul de întreprindere trebuie să numească pentru fiecare membru al Consiliului general de întreprindere un membru de rezervă și să stabilească ordinea de promovare; § 25 aliniatul 3 este corespunzător. Pentru numire corespunde aliniatul 2.

(4) Prin contractul colectiv de muncă sau prin înțelegere la nivelul întreprinderii numărul membrilor Consiliului general de întreprindere poate fi reglementat diferit față de aliniatul 2 prevederea 1.

(5) Aparțin conform aliniatului 2, prevederea 1, Consiliului general de întreprindere mai mult de 40 de membri și nu există vre-o reglementare tarifară conform aliniatului 4, atunci între Consiliul general de întreprindere și patronat se va încheia o înțelegere asupra numărului membrilor Consiliului general de întreprindere, în care se stabilește că, Consiliul de întreprindere ale mai multor întreprinderi ale unei firme, care sunt unite regional sau prin interese de aceeași natură, delegă în comun membrii în Consiliul general de întreprindere.

(6) Dacă în cazul aliniatului 5 nu se ajunge la un consens va decide un centru de mediere format pentru întreaga întreprindere. Decizia centrului de mediere înlocuiește consensul dintre patronat și Consiliul general de întreprindere.

(7) Fiecare membru al Consiliului general de întreprindere dispune de atâtea voturi câți membrii cu drept de vot ai grupei sale au fost trecuți în listele de alegeri în întreprinderea unde a fost ales. Delegă Consiliul de întreprindere numai un membru în Consiliul general de întreprindere, acesta va dispune de atâtea voturi câți salariați cu drept de vot au fost înregistrați în lista de alegeri din întreprindere.

(8) Dacă un membru al Consiliului general de

Întreprindere este delegat pentru mai multe întreprinderi, are un număr de voturi egal cu cele ale aparținătorilor unei grupe cu drept de vot înregistrat în listele de alegeri din întreprinderile pentru care a fost delegat. Dacă pentru un grup au fost delegați mai mulți membri ai Consiliului de întreprindere, atunci aceștia dispun proporțional de voturile, conform aliniatului 7 prevederea 1. Aliniatul 7, prevederea 2 este corespunzător.

**§ 48. Excluderea de membri din Consiliul general de întreprindere.** Cel puțin un sfert al salariilor cu drept de vot din întreprindere, patronul, Consiliul general de întreprindere sau un sindicat reprezentat în întreprindere, pot cere la Tribunalul muncii excluderea unui membru din Consiliul general de întreprindere pentru încălcarea gravă a obligațiilor sale legale.

**§ 49. Stingerea mandatului.** Stingerea mandatului în Consiliul general de întreprindere are loc odată cu stingerea mandatului în Consiliul de întreprindere, prin depunerea mandatului, prin excluderea din Consiliul general de întreprindere, printr-o decizie judecătorească sau prin revocare de către Consiliul de întreprindere.

#### **§ 50. Competența.**

(1) Consiliul general de întreprindere este competent pentru tratarea problemelor care se referă la întreaga întreprindere sau la mai multe întreprinderi și care nu pot fi soluționate de comisiile de întreprindere în cadrul întreprinderilor. El nu este supraordonat consiliilor de întreprindere în parte.

(2) Consiliul de întreprindere poate, prin majoritatea voturilor membrilor săi, să însărcineze Consiliul general de întreprindere să trateze o problemă în numele său. Consiliul de întreprindere poate în această situație să-și mențină competența deciziei. § 27, aliniatul 3, prevederea 3 și 4 sunt corespunzătoare.

#### **§ 51. Conducerea executivă.**

(1) Pentru Consiliul general de întreprindere sunt valabile § 25 aliniatul 1, § 26 aliniatul 1 și 3, § 27 aliniatul 3 și 4, § 28, aliniatul 1 prevederile 1 și 3, aliniatul 3, paragrafele 30, 31, 34, 35, 36, 37 aliniatul 1 până la 3, precum și paragrafele 40 și 41 sunt corespunzătoare. § 27, aliniatul 1 prevederea 1 și 2 sunt corespunzătoare cu mențiunea că, comisia generală de întreprindere este formată din președintele Consiliului general de întreprindere, adjunctul său și la consilii generale de întreprindere cu:

- 9 până la 16 membri, din alți trei membri ai comisiei;
- 17 până la 24 membri, din alți 5 membri;
- 25 până la 36 membri, din alți 7 membri;
- la mai mult de 36 membri, din alți 9 membri.

(2) Dacă reprezentanții fiecărei grupe au cel puțin o treime a tuturor voturilor în Consiliul general de întreprindere, atunci fiecare grupă propune din rândul ei un membru pentru președenția Consiliului general de întreprindere. Consiliul general de întreprindere alege din cei propuși președintele și vicepreședintele său. Conducerea Consiliului general de întreprindere trebuie să fie compus din reprezentanți ai grupelor reprezentante în Consiliul general de întreprindere în mod proporțional cu numărul de voturi obținute. Grupele trebuie să fie reprezentate de cel puțin un membru. Dacă membrii delegați în Consiliul general de întreprindere, conform § 47 aliniatul 2 prevederea 3, au mai mult de jumătate și reprezentanții fiecărui grup mai mult de o zecime din numărul tuturor voturilor din Consiliul general de întreprindere și dacă aparțin fiecărei grupe cel puțin trei membri ai Consiliului general de întreprindere, atunci fiecare grupă își alege reprezentanții pentru Comisia generală de întreprindere. Pentru componența celorlalte comisii precum și alegerea membrilor comisiei prin intermediul grupelor, prevederile 3 până la 5 sunt corespunzătoare. Prevederile 3 și 4 nu sunt valabile, în măsura în care comisiei îi

sunt transferate sarcini care se referă numai la un grup. Dacă o grupă este reprezentată numai de un membru în Consiliul general de întreprindere, atunci sarcinile îi pot fi transferate conform prevederii 7.

(3) Dacă urmează a fi constituit un Consiliu general de întreprindere, atunci Consiliul de întreprindere al administrației principale a întreprinderii sau, dacă un astfel de Consiliu nu există, Consiliul de întreprindere al întreprinderii celei mai mari după numărul de salariați cu drept de vot, trebuie să invite la alegeri președintele și vicepreședintele Consiliului general de întreprindere. Președintele Consiliului de întreprindere care invită va conduce ședința până la momentul când Consiliul general de întreprindere a desemnat un conducător al alegerilor. § 29 alineatul 2 până la 4 este corespunzător.

(4) Hotărârile Consiliului general de întreprindere se adoptă, în măsura în care nu există alte prevederi, cu majoritatea voturilor membrilor prezenți. În caz de egalitate de voturi, se respinge solicitarea respectivă. Consiliul general de întreprindere este îndreptățit să ia hotărâri numai dacă cel puțin jumătate din membrii săi sunt prezenți la luarea deciziei, iar participanții reprezintă cel puțin jumătate din totalul de voturi; reprezentarea prin membrii supleanți este permisă. § 33 alineatul 3 este corespunzător.

(5) În cazul hotărârilor conducerii comisiei generale de întreprindere și a altor comisii ale Consiliului general de întreprindere, se aplică § 33, alineatele 1 și 2.

(6) Prevederile privind drepturile și obligațiile Consiliului de întreprindere sunt aceleași și pentru Consiliul general de întreprindere, în măsura în care această lege nu conține alte prevederi.

*§ 52. Participarea reprezentanței generale a grav handicapaților.*

Reprezentanța generală a grav handicapaților (§ 27 alineatul 1 a

Legii grav handicapaților) poate participa cu rol consultativ la toate ședințele Consiliului general de întreprindere.

*§ 53. Adunarea consiliilor de întreprindere.*

(1) Cel puțin odată în fiecare an calendaristic, Consiliul general de întreprindere trebuie să convoace la o adunare președinții și vicepreședinții consiliilor de întreprindere precum și pe ceilalți membri ai comisiilor de întreprindere. La această adunare Consiliul de întreprindere, făcând abateri de la prima prevedere, poate delega și alți membri din rândurile sale, în măsura în care în acest fel nu se depășește numărul participanților conform primei prevederi.

(2) În adunarea consiliilor de întreprindere trebuie ca:

1. Consiliul general de întreprindere să prezinte un raport de activitate;

2. patronul să prezinte o informare despre problemele sociale și de personal precum și despre situația economică și dezvoltarea întreprinderii, în măsura în care în acest fel nu sunt periclitate secretele întreprinderii și de afaceri.

(3) Consiliul general de întreprindere poate desfășura adunarea consiliilor de întreprindere sub formă de adunări parțiale. În rest sunt valabile § 42 alineatul 1 prevederile 1 și 2, § 43 alineatul 2 prevederile 1 și 2, precum și paragrafele 45 și 46.

## SECȚIUNEA A ȘASEA - CONSILIUL DE ÎNTEPRINDERE PE CONCERN

*§ 54. Constituirea Consiliului de întreprindere pe concern.*

(1) Pentru un concern (§ 18 alineatul 1 al Legii acțiunilor) se poate prin hotărârile Consiliilor generale de întreprindere să fie constituit un Consiliu de întreprindere pe concern. Constituirea

necesită acordul Consiliilor generale de întreprindere ale întreprinderilor componente ale concernului, în care activează în total cel puțin 75 la sută din salariați ai întreprinderilor concernului.

(2) Dacă într-o întreprindere a concernului există un singur Consiliu de întreprindere, atunci acesta preia atribuțiile unui Consiliu general de întreprindere conform prevederilor acestei secțiuni.

*§ 55. Componenta Consiliului de întreprindere pe concern, greutatea voturilor.*

(1) În Consiliul de întreprindere pe concern fiecare Consiliu general de întreprindere delegă, dacă îi aparțin reprezentanți ai ambelor grupe, doi din membrii săi, dacă îi aparțin numai reprezentanți ai unei singure grupe, pe unul din membrii săi. Dacă sunt delegați doi membri, nu au voie să aparțină aceleiași grupe. Dacă membrii delegați ai Consiliului general de întreprindere au conform § 47 aliniatul 2, prevederea 3, mai mult de jumătate și reprezentanții fiecărei grupe mai mult de o zecime din totalul voturilor în Consiliul general de întreprindere și dacă fiecărei grupe îi aparțin cel puțin trei membri ai Consiliului general de întreprindere, atunci fiecare grup alege reprezentantul grupei ce i se cuvine. Prevederile 1 până la 3 sunt corespunzătoare în cazul revocării.

(2) Consiliul general de întreprindere trebuie să nominalizeze pentru fiecare membru al Consiliului de întreprindere pe concern un membru supleant și să stabilească și ordinea promovării. Pentru această numire aliniatul 1 este corespunzător.

(3) Fiecare membru al Consiliului de întreprindere pe concern dispune de atâtea voturi precum au membrii grupei sale în Consiliul general de întreprindere în total. Delegă Consiliul general de întreprindere numai un membru în Consiliul de întreprindere pe concern, atunci acest membru dispune de

atâtea voturi ca și membrii Consiliului general de întreprindere din partea căruia a fost delegat și câte voturi au aceștia în total în Consiliul general de întreprindere.

(4) Prin contractul colectiv de muncă sau prin înțelegere încheiată în întreprindere, numărul membrilor în Consiliul de întreprindere pe concern poate să fie reglementat diferențiat față de enunțurile aliniatului 1 prevederea 1. § 47 aliniatele 5 - 8 sunt corespunzătoare.

*§ 56. Excluderea de membri din Consiliul de întreprindere pe concern.*

Cel puțin un sfert al salariaților cu drept de vot din întreprinderile concernului, patronul, Consiliul de întreprindere pe concern sau un sindicat reprezentat în concern, pot cere la Tribunalul muncii excluderea unui membru din Consiliul de întreprindere pe concern, pentru încălcarea gravă a obligațiilor sale legale.

*§ 57. Stingerea calității de membru.*

Calitatea de membru în Consiliul de întreprindere pe concern se încheie odată cu stingerea calității de membru în Consiliul general de întreprindere, prin depunerea mandatului, prin excluderea din Consiliul de întreprindere pe concern, printr-o decizie judecătorească sau revocare de către Consiliul general de întreprindere.

*§ 58. Competența.*

(1) Consiliul de întreprindere pe concern este competent pentru tratarea problemelor care se referă la concern sau mai multe întreprinderi ale concernului și care nu pot fi reglementate de Consiliile generale de întreprindere în parte, la nivelul întreprinderilor lor. El nu este supraordonat consiliilor generale de întreprindere.

(2) Consiliul general de întreprindere poate, cu

majoritatea voturilor membrilor săi, să însărcineze Consiliul de întreprindere pe concern să trateze o problemă pentru el. Consiliul general de întreprindere poate în această situație să-și rezerve dreptul la luarea deciziei. § 27 aliniatul 3 prevederile 3 și 4 sunt corespunzătoare.

#### *§ 59. Conducerea executivă.*

(1) Pentru Consiliul de întreprindere pe concern sunt corespunzătoare § 25 aliniatul 1, § 26, aliniatele 1 și 3, § 27 aliniatele 3 și 4, § 28 aliniatul 1, prevederile 1 și 3, aliniatul 3, paragrafele 30, 31, 34, 35, 36, 37 aliniatul 1 până la 3, precum și paragrafele 40, 41 și 51, aliniatul 1, prevederea 2 și aliniatul 2, 4 până la 6.

(2) Dacă urmează să fie constituit un Consiliu de întreprindere pe concern, Consiliul general de întreprindere al întreprinderii principale sau, în măsura în care nu există un astfel de Consiliu general de întreprindere, Consiliul general de întreprindere după numărul de salariați cu drept de vot al celei mai mari întreprinderi din concern, invită la alegerea președintelui și vicepreședintelui Consiliului de întreprindere pe concern. Președintele Consiliului general de întreprindere care invită este cel care conduce ședința, până ce Consiliul de întreprindere pe concern nominalizează un conducător al alegerilor. § 29 aliniatele 2-4 sunt corespunzătoare.

## PARTEA A TREIA REPREZENTANȚA TINERETULUI ȘI A CELOR ÎN CURS DE PREGĂTIRE PROFESIONALĂ

### PRIMA SECȚIUNE - REPREZENTANȚA TINERETULUI ȘI A CELOR ÎN CURS DE PREGĂTIRE PROFESIONALĂ DIN ÎNTEPRINDERE

#### *§ 60. Constituire și sarcini.*

(1) În întreprinderi cu de regulă cel puțin cinci salariați care încă nu au împlinit vârsta de 18 ani (salariați tineri) sau care sunt în curs de pregătire profesională și încă nu au împlinit vârsta de 25 ani, se aleg reprezentanțe ale tineretului și a celor aflați în curs de pregătire profesională.

(2) Reprezentanța tineretului și a celor în curs de pregătire își asumă problemele deosebite ale salariaților numiți la aliniatul 1 în funcție de următoarele reglementări.

#### *§ 61. Dreptul de a alege și de a fi ales.*

(1) Dreptul de a alege îl au toți salariații nominalizați în § 60 aliniatul 1 din întreprindere.

(2) Eligibili sunt toți salariații întreprinderii, care nu au împlinit încă vârsta de 25 ani; se aplică § 8 aliniatul 1 prevederea 3. Membri ai Consiliului de întreprindere nu pot fi aleși ca reprezentanți ai tineretului și a celor în curs de pregătire profesională.

*§ 62. Numărul reprezentanților tineretului și a celor în curs de pregătire profesională, componența reprezentanței tineretului și a celor în curs de pregătire profesională.*

(1) Reprezentanța tineretului și a celor în curs de pregătire profesională în întreprinderi este formată de regulă astfel:

- 5 până la 20 salariați nominalizați în § 60 alineatul 1, dintr-un reprezentant al tineretului și ai celor în curs de pregătire profesională;
- 21 până la 50 salariați nominalizați în § 60 alineatul 1, din 3 reprezentanți ai tineretului și ai celor în curs de pregătire profesională;
- 51 până la 200 salariați nominalizați în § 60 alineatul 1, din 5 reprezentanți ai tineretului și ai celor în curs de pregătire profesională;
- 201 până la 300 salariați nominalizați în § 60 alineatul 1, din 7 reprezentanți ai tineretului și ai celor în curs de pregătire profesională;
- 301 până la 600 salariați nominalizați în § 60 alineatul 1, din 9 reprezentanți ai tineretului și ai celor în curs de pregătire profesională;
- 601 până la 1.000 salariați nominalizați în § 60 alineatul 1, din 11 reprezentanți ai tineretului și ai celor în curs de pregătire profesională;
- peste 1.000 salariați nominalizați în § 60 alineatul 1, din 13 reprezentanți ai tineretului și ai celor în curs de pregătire profesională.

(2) Pe cât posibil, reпрезентаția tineretului și a celor în curs de pregătire profesională să fie compusă din reprezentanți ai diferitelor categorii de ocupație și profesii ai salariaților din întreprindere, nominalizați în § 60 alineatul 1.

(3) Sexele să fie reprezentate conform proporției existente.

*§ 63. Instrucțiuni pentru alegeri.*

(1) Reprezentanța tineretului și ai celor în curs de pregătire profesională se alege prin vot secret, direct și comun.

(2) Cel târziu cu opt săptămâni înainte de încheierea mandatului reprezentanței tineretului și ai celor în curs de pregătire profesională, Consiliul de întreprindere nominalizează comitetul elector și președintele acestuia. Pentru alegerea reprezentanților tineretului și ai celor în curs de pregătire profesională se aplică § 14 alineatele 3-5, 6 prevederea 1 partea doua, alineatele 7 și 8, § 16 alineatul 1 prevederile 6 și 7, § 18 alineatul 1 prevederea 1 și alineatul 3, precum și paragrafele 19 și 20.

(3) Dacă Consiliul de întreprindere nu numește comitetul elector, cel mai târziu cu șase săptămâni înainte de expirarea mandatului reprezentanței tineretului și a celor în curs de pregătire profesională sau dacă comitetul elector nu se achită de obligația sa conform § 18, alineatul 1, prevederea 1, atunci se aplică § 16 alineatul 2 prevederile 1 și 2 și § 18 alineatul 1, prevederea 2 cu specificarea că cererea poate fi înaintată și de salariații tineri la Tribunalul muncii.

*§ 64. Termenul pentru alegeri și durata mandatului.*

(1) Alegerile regulate ale reprezentanței tineretului și a celor în curs de pregătire profesională au loc din doi în doi ani, în perioada 1 octombrie - 30 noiembrie. Pentru alegerile reprezentanței tineretului și a celor în curs de pregătire profesională care se desfășoară în afara acestui interval de timp, se aplică § 13 alineatul 2, nr.2 - 6 și alineatul 3.

(2) Durata mandatului regulat al reprezentanței tineretului și a celor în curs de pregătire profesională este de doi ani. Perioada mandatului începe odată cu comunicarea rezultatului alegerilor sau, dacă la acest termen mai ființează o reprezentanță a tineretului și ai celor în curs de pregătire profesională, la expirarea mandatului acesteia. Mandatul se

încheie cel târziu la 30 noiembrie a anului în care conform aliniatului 1, prevederea 1 au loc alegerile regulate. În cazul § 13 aliniatul 3, prevederea 2, mandatul se încheie cel târziu la 30 noiembrie a anului în care trebuie aleasă noua reprezentanță a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională. În cazul § 13 aliniatul 2, nr. 2 mandatul se încheie odată cu comunicarea rezultatului alegerilor noli reprezentanțe a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională.

(3) Un membru al reprezentanței tineretului și a celor în curs de pregătire profesională care împlinește vârsta de 25 ani în perioada mandatului său, rămâne până la încheierea mandatului membru al reprezentanței tineretului și a celor în curs de pregătire profesională.

#### *§ 65. Conducerea executivă.*

(1) Pentru reprezentanța tineretului și a celor în curs de pregătire profesională se aplică § 23 aliniatul 1, § 24 aliniatul 1, paragrafele 25, 26 aliniatul 1, prevederea 1 și aliniatul 3, paragrafele 30, 31, 33 aliniatele 1 și 2, precum și paragrafele 34, 36, 37, 40 și 41.

(2) Reprezentanța tineretului și a celor în curs de pregătire profesională, după înștiințarea Consiliului de întreprindere, poate desfășura ședințe; § 29 este corespunzător. La aceste ședințe poate participa președintele Consiliului de întreprindere sau un membru al Consiliului de întreprindere însărcinat în acest sens.

#### *§ 66. Suspendare de hotărâri ale Consiliului de întreprindere.*

(1) Consideră majoritatea reprezentanților tineretului și a celor în curs de pregătire profesională că o hotărâre a Consiliului de întreprindere reprezintă o îngrădire considerabilă a unor interese importante a salariaților numiți în § 60 aliniatul 1, atunci, la cererea acestora, hotărârea se suspendă pentru o săptămână, pentru ca în această perioadă să se ajungă la o înțelegere, în

cazul dat acest lucru poate fi încercat și prin sindicatele reprezentate în întreprindere.

(2) Dacă prima hotărâre este confirmată, atunci cererea de suspendare nu poate fi repetată; acest lucru este valabil și atunci când prima hotărâre se modifică neesențial.

#### *§ 67. Participarea la ședințe ale Consiliului de întreprindere.*

(1) Reprezentanța tineretului și ai celor în curs de pregătire profesională poate delega un reprezentant la fiecare ședință a Consiliului de întreprindere. Dacă se dezbate probleme care se referă în special la salariații prevăzuți la § 60 aliniatul 1, atunci întreaga reprezentanță a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională are drept de participare.

(2) Reprezentanții tineretului și a celor în curs de pregătire profesională au drept de vot în măsura în care hotărârile care urmează să fie adoptate de Consiliul de întreprindere se referă predominant la salariații prevăzuți în § 60 aliniatul 1.

(3) Reprezentanța tineretului și a celor în curs de pregătire profesională poate solicita Consiliului de întreprindere ca problemele care se referă în special la salariații prevăzuți la § 60 aliniatul 1 și asupra cărora a dezbătut, să fie incluse pe următoarea ordine de zi. Consiliul de întreprindere va înainta problemele care se referă în special la salariații prevăzuți la § 60 aliniatul 1 spre consultare reprezentanței tineretului și ai celor în curs de pregătire profesională.

#### *§ 68. Participarea la dezbateri comune.*

Consiliul de întreprindere trebuie să atragă reprezentanța tineretului și a celor în curs de pregătire profesională la dezbaterile ce au loc între patron și Consiliul de întreprindere, atunci când se dezbate probleme care se referă în special la salariații menționați în § 60 aliniatul 1.

### *§ 69. Audiențe.*

În întreprinderi în care sunt ocupați de regulă mai mult de 50 salariați prevăzuți în § 60 aliniatul 1, reprezentanța tineretului și a celor în curs de pregătire profesională, poate organiza audiențe în timpul programului de lucru. Ora și locul se stabilește de comun acord între Consiliul de întreprindere și patron. § 39 aliniatul 1 prevederile 3 și 4 și aliniatul 3 sunt corespunzătoare. La audiențele reprezentanței tineretului și a celor în curs de pregătire profesională pot participa președintele Consiliului de întreprindere sau un membru însărcinat în acest sens de Consiliul de întreprindere, cu rol consultativ.

### *§ 70. Sarcini generale.*

(1) Reprezentanța tineretului și a celor în curs de pregătire profesională are următoarele sarcini generale:

1. Să solicite măsuri care servesc salariaților numiți în § 60 aliniatul 1, în special în domeniul pregătirii profesionale, la Consiliul de întreprindere;
2. Să vegheze ca legile, ordonanțele, măsurile de protecția muncii, contractele colective de muncă, convenite din întreprindere, care sunt în favoarea salariaților numiți în § 60 aliniatul 1, să fie aplicate;
3. Să prezintă propunerile venite din partea salariaților numiți în § 60 aliniatul 1, în special cele din domeniul pregătirii profesionale și, dacă par îndreptățite, să acționeze la Consiliul de întreprindere pentru soluționarea lor. Reprezentanța tineretului și a celor în curs de pregătire profesională trebuie să informeze salariații afectați, numiți în § 60 aliniatul 1, asupra stadiului și rezultatelor negocierilor.

(2) Consiliul de întreprindere trebuie să informeze din timp și în detaliu reprezentanța tineretului și a celor în curs de pregătire profesională asupra sarcinilor pe care trebuie să le transpună în viață. Reprezentanța tineretului și a celor în curs de pregătire profesională poate solicita Consiliului de întreprindere

să-i pună la dispoziție documentația necesară privind sarcinile ei.

### *§ 71. Adunarea reprezentanței tineretului și a celor în curs de pregătire profesională.*

Reprezentanța tineretului și a celor în curs de pregătire profesională poate convoca înainte sau după fiecare adunare de întreprindere cu acordul Consiliului de întreprindere, o adunare a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională. Cu acordul Consiliului de întreprindere și a patronului, adunarea tineretului și a celor în curs de pregătire profesională, poate fi convocată și la alt termen. § 43 aliniatul 2, prevederea 1 și 2, paragrafele 44-46 și § 65 aliniatul 2 prevederea 2 sunt corespunzătoare.

## SECȚIUNEA A DOUA - REPREZENTANȚA GENERALĂ A TINERETULUI ȘI A CELOR ÎN CURS DE PREGĂTIRE PROFESIONALĂ

### *§ 72. Premizele constituirii, număr de membri, greutatea voturilor.*

(1) Dacă există într-o întreprindere mai multe reprezentanțe ale tineretului și ai celor în curs de pregătire profesională, atunci se va constitui reprezentanța generală a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională.

(2) Fiecare reprezentanță a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională delegă un membru în reprezentanța generală a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională.

(3) Reprezentanța tineretului și a celor în curs de pregătire profesională trebuie să numească pentru membrul din reprezentanța generală a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională cel puțin un membru supleant și să stabilească ordinea promovării.

(4) Prin contractul colectiv de muncă sau prin convenții

la nivelul întreprinderii, numărul membrilor reprezentanței generale a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională poate fi altfel reglementată decât prevede aliniatul 2.

(5) Aparțin, conform aliniatului 2, reprezentanței generale a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională mai mult de 20 membri și dacă nu există altă reglementare contractuală conform aliniatului 4, atunci între Consiliul general de întreprindere și patronat trebuie încheiată o înțelegere asupra numărului de membri ai reprezentanței generale a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională, în care se stabilește că reprezentanțele tineretului și ai celor în curs de pregătire profesională din mai multe întreprinderi ale unei firme, care sunt legate între ele din punct de vedere regional sau al intereselor comune, delegă împreună membri în reprezentanța generală a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională. Prevederea 1 este corespunzătoare în cazul revocării reprezentanței generale a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională și a numirii de membri supleanți.

(6) Dacă în cazul aliniatului 5 nu se ajunge la o înțelegere, atunci va decide o instanță de mediere ce urmează a fi înființată la nivelul întregii întreprinderi. Decizia instanței de mediere înlocuiește înțelegerea dintre patron și Consiliul general de întreprindere.

(7) Fiecare membru al reprezentanței generale a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională dispune de atâtea voturi, câți salariați prevăzuți în § 60 aliniatul 1 din întreprinderea unde a fost ales au fost trecuți în lista de alegeri. Dacă un membru al reprezentanței generale a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională a fost delegat pentru mai multe întreprinderi, dispune de atâtea voturi câți salariați nominalizați în § 60 aliniatul 1 din întreprinderile pentru care a fost delegat au fost trecuți în listele de alegători. Dacă au fost delegați mai mulți membri ai reprezentanței pentru tineret și a celor în curs de pregătire profesională, atunci aceștia dispun în

mod proporțional de voturile enunțate în prevederea 1.

*§ 73. Conducerea executivă și valabilitatea altor instrucțiuni.*

(1) Reprezentanța generală a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională poate să țină ședințe după anunțarea Consiliului general de întreprindere. La ședințe poate participa președintele Consiliului general de întreprindere sau un membru al Consiliului general de întreprindere delegat.

(2) Pentru reprezentanța generală a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională corespund § 25 aliniatele 1 și 3, § 26 aliniatul 1 prevederea 1 și aliniatul 3, paragrafele 30, 31, 34, 36, 37 aliniatele 1-3, paragrafele 40, 41, 48, 49, 50, 51, aliniatele 3, 4 și 6, precum și paragrafele 66-68.

## PARTEA A PATRA COLABORARE ȘI PARTICIPARE LA DECIZII A SALARIAȚILOR

### PRIMA SECȚIUNE - GENERALITĂȚI

#### *§ 74. Principii ale colaborării.*

(1) Cel puțin o dată pe lună, patronul și Consiliul de întreprindere se vor întruni pentru o convorbire. Ei trebuie să dezbată problemele divergente cu voința sinceră de a se ajunge la o înțelegere și de a face propuneri pentru aplanarea divergențelor de opinii.

(2) Conflicte de muncă între patron și Consiliul de întreprindere sunt inadmisibile; aceasta nu privește conflictele de muncă ale părților cu drept tarifar. Patronul și Consiliul de întreprindere trebuie să evite activități prin care procesul de muncă sau pacea întreprinderii sunt lezate. În întreprindere ei trebuie să se abțină de orice activitate politică de partid; tratarea unor probleme ale politicii contractuale, a politicii sociale sau de natură economică, care privesc întreprinderea sau salariații săi în mod nemijlocit, nu sunt afectate prin aceasta.

(3) Salariații care preiau sarcini în cadrul acestei legi nu vor fi îngădiți prin aceasta în activitatea desfășurată pentru sindicatul lor și în întreprindere.

#### *§ 75. Principiile relațiilor cu angajații întreprinderii.*

(1) Patronul și Consiliul de întreprindere trebuie să vegheze, ca toate persoanele care activează într-o întreprindere

să fie tratate după principiile de dreptate, mai ales să nu se întâmple tratarea diferențiată a persoanelor din cauza originii, a religiei, a naționalității, provenienței, a activității sau convingerilor politice sau sindicale, sau a sexului. Trebuie să vegheze, ca salariații care depășesc anumite limite de vârstă să nu fie dezavantați din acest motiv.

(2) Patronul și Consiliul de întreprindere trebuie să ocrotească și să promoveze libera dezvoltare a personalității salariaților angajați în întreprindere.

#### *§ 76. Punctul de mediere.*

(1) Pentru aplanarea unor divergențe de opinii între patron și Consiliul de întreprindere, la Consiliul general de întreprindere sau la Consiliul de întreprindere pe concern, în funcție de necesitate, se constituie un punct de mediere. Prin înțelegere, la nivelul întreprinderii se poate constitui un punct de mediere permanent.

(2) Punctul de mediere este format dintr-un număr egal de asesori, nominalizați de patron și Consiliul de întreprindere, și un președinte imparțial, persoană asupra căreia trebuie să cadă ambele părți de acord. Dacă nu se ajunge la o înțelegere asupra persoanei președintelui, acesta este numit de Tribunalul muncii. Acesta decide și în cazul când nu se ajunge la o înțelegere privind numărul asesorilor.

(3) Punctul de mediere își adoptă hotărârile, după consultare verbală, cu majoritate de voturi. La adoptarea deciziei, președintele trebuie pentru început să se abțină de la vot; dacă nu se realizează majoritatea de voturi, atunci președintele, după o nouă consultare, participă la luarea hotărârii. Deciziile punctului de mediere să fie prezentate în scris, să fie semnate de președinte și înaintate patronului și Consiliului de întreprindere.

(4) Prin înțelegere la nivelul întreprinderii pot fi reglementate și alte detalii ale procedurii în fața punctului de mediere.

(5) În cazurile în care hotărârea punctului de mediere înlocuiește înțelegerea dintre patron și Consiliul de întreprindere, punctul de mediere intră, la solicitarea uneia din părți, în acțiune. Dacă una din părți nu numește membri sau dacă membri menționați de una din părți nu se prezintă la ședință, cu toate că au fost invitați din timp la aceasta, atunci decide președintele și membri prezenți singuri conform prevederii aliniatului 3. Punctul de mediere își adoptă hotărârile luând în considerare corespunzător problemele întreprinderii și cele ale salariaților afectați, conform unei juste aprecieri. Depășirea limitelor aprecierii poate fi contestată la Tribunalul muncii, de către patron sau de Consiliul de întreprindere, numai în termen de două săptămâni, din ziua parvenirii hotărârii.

(6) De altfel punctul de mediere devine activ doar dacă ambele părți solicită acest lucru sau sunt de acord cu intrarea în acțiune a acestuia. În aceste cazuri, hotărârile sale înlocuiesc înțelegerea între patron și Consiliul de întreprindere, doar dacă ambele părți s-au conformat în prealabil hotărârii sau au acceptat-o ulterior.

(7) În măsura în care, după alte prevederi, se oferă calea juridică, aceasta nu este exclusă de hotărârile punctului de mediere.

(8) Prin contractul colectiv de muncă poate fi stabilit ca în locul punctului de mediere menționat la aliniatul 1, să fie constituit un punct de conciliere tarifară.

#### *§ 76a. Cheltuielile punctului de mediere.*

(1) Cheltuielile punctului de mediere sunt suportate de patron.

(2) Asesorii punctului de mediere care aparțin întreprinderii nu sunt recompensați pentru activitatea lor; § 37 aliniatul 2 și 3 corespunde. Dacă punctul de mediere se constituie pentru soluționarea unor divergențe de opinii între patron și Consiliul general de întreprindere sau Consiliul de întreprindere

pe concern, atunci corespunde prevederea 1 pentru asesori care aparțin unei întreprinderi a firmei sau unei întreprinderi a concernului.

(3) Președintele și asesorii punctului de mediere care nu se numără printre persoanele menționate la aliniatul 2, pot solicita din partea patronului recompensarea activității lor. Nivelul recompensei se orientează după principiile aliniatului 4 prevederile 3-5.

(4) Ministrul federal al muncii și ordinii sociale poate reglementa prin ordonanță recompensă conform aliniatului 3. În ordonanță se vor stabili nivele maxime. Se va ține cont la aceasta mai ales de timpul necesar, dificultatea audierii precum și o pierdere din câștig. Recompensarea asesorilor se fixează inferior față de cea a președintelui. La fixarea limitelor maxime se va ține cont de interesele justificate ale membrilor punctului de mediere și ale patronului.

(5) De la aliniatul 3 și de o ordonanță de recompensare potrivit aliniatului 4 se poate face abatere prin contractul colectiv de muncă sau într-o înțelegere la nivelul întreprinderii, dacă un contract colectiv de muncă permite acest lucru sau nu există o altă reglementare tarifară.

#### *§ 77. Aplicarea hotărârilor comune, înțelegeri la nivelul întreprinderii.*

(1) Înțelegerile între Consiliul de întreprindere și patron, și când se bazează pe o decizie a punctului de mediere, le aplică patronul, dacă în caz concret nu s-a convenit altceva. Consiliul de întreprindere nu are voie, prin acțiuni unilaterale, să intervină în conducerea întreprinderii.

(2) Înțelegerile la nivelul întreprinderii se hotărăsc împreună de Consiliul de întreprindere și patron și se stabilesc în scris. Sunt semnate de ambele părți; acest lucru nu este valabil în situația când o înțelegere se bazează pe o decizie a punctului de mediere. Patronul trebuie să afișeze înțelegerile la nivelul

întreprinderii într-un loc în incinta întreprinderii.

(3) Recompensări ale muncii și alte condiții de muncă, care sunt reglementate prin contractul colectiv de muncă sau în mod obișnuit se reglementează de acesta, nu pot constitui obiectul unei înțelegeri de întreprindere. Acest lucru nu este valabil, dacă un contract colectiv de muncă permite în mod expres înțelegeri suplimentare la nivelul întreprinderii.

(4) Înțelegeri la nivelul întreprinderii intră în vigoare nemijlocit și obligatoriu. Dacă prin înțelegerea pe întreprindere salariilor le sunt acordate drepturi, atunci o renunțare la ele se admite doar cu acordul Consiliului de întreprindere. Pierderea acestor drepturi este exclusă. Termenele de excludere a punerii în vigoare sunt admise doar dacă sunt prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în înțelegerea pe întreprindere: același lucru este valabil în cazul reducerii termenelor de prescripție.

(5) Înțelegeri la nivelul întreprinderii pot fi, în măsura în care nu s-a convenit în alt fel, reziliate cu un termen scadent de trei luni.

(6) După expirarea unei înțelegeri la nivelul întreprinderii, prevederile ei în probleme în care o decizie a punctului de mediere poate înlocui înțelegerea între patron și Consiliul de întreprindere, își păstrează aplicabilitatea, până ce este înlocuită de o altă înțelegere.

### *§ 78. Măsuri de protecție.*

Membri Consiliului de întreprindere, a Consiliului general de întreprindere, a Consiliului de întreprindere pe concern, a reprezentanței generale a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională, a comisiei economice, a reprezentanței de bord, a Consiliului de întreprindere marin, a reprezentanțelor salariilor prevăzute în § 3 alineatul 1, numerele 1 și 2, a punctului de mediere, a unui punct de conciliere tarifară (§ 76, alineatul 8) și a unui punct de reclamații în întreprindere (§ 86) nu au voie să fie deranjați sau îngreunați în exercitarea activității

lor. Nu au voie să fie dezavantajați sau avantajați pentru activitatea lor; acest lucru este valabil și pentru cariera lor profesională.

### *§ 78a. Protecția în cazuri deosebite a celor în curs de pregătire profesională.*

(1) Dacă patronul nu intenționează să-l angajeze cu contract de muncă nelimitat pe cel aflat la pregătire, membru al reprezentanței tineretului și a celor în curs de pregătire profesională, al Consiliului de întreprindere, al reprezentanței lucrătorilor de bord sau a Consiliului de întreprindere marin, după încheierea perioadei de pregătire profesională, atunci trebuie să-l comunice în scris celui afectat acest lucru cu cel puțin trei luni înainte de încheierea perioadei de pregătire.

(2) Solicită cel aflat la pregătire prevăzut la alineatul 1, în decursul ultimelor trei luni înainte de încheierea pregătirii profesionale din partea patronului în scris un loc de muncă în continuare, atunci la terminarea pregătirii profesionale, în mod îndreptățit se încheie un contract de muncă nelimitat între patron și cel aflat la pregătire. În cazul acestor relații de muncă se aplică în special § 37 alineatele 4 și 5.

(3) Alineatele 1 și 2 se aplică și în situația când pregătirea profesională se încheie înainte de trecerea unui an, după încheierea mandatului reprezentanței tineretului și a celor în curs de pregătire profesională a Consiliului de întreprindere, a reprezentanței de bord sau a Consiliului de întreprindere marin.

(4) Patronul se poate adresa cel târziu la scurgerea a două săptămâni după încheierea relației de pregătire profesională, Tribunalului muncii,

1. să constate că contractul de muncă conform alineatului 2 sau 3 nu se justifică, sau
2. să anuleze contractul de muncă deja întocmit conform alineatului 2, sau
3. dacă există fapte, pe baza cărora patronului, prin respectarea

tuturor circumstanțelor, nu i se poate pretinde prelungirea contractului.

Părți citate la dezbaterile la Tribunalul muncii sunt Consiliul de întreprindere, reprezentanța de bord, Consiliul de întreprindere marin, și în cazul membrilor reprezentanței tineretului și a celor în curs de pregătire profesională, și aceasta.

(5) Aliniatele 2 până la 4 își găsesc aplicare indiferent dacă patronul a respectat obligația sa de comunicare prevăzută la aliniatul 1.

#### *§ 79. Obligația păstrării secretului.*

(1) Membri și membri supleanți ai Consiliului de întreprindere sunt obligați să nu divulge și să nu valorifice secrete de întreprindere sau de afaceri pe care au avut ocazia să le cunoască prin apartenența lor la Consiliul de întreprindere și care au fost menționate în mod expres de patron ca fiind secrete. Acest lucru este valabil și în cazul retragerii din Consiliul de întreprindere. Aceasta obligație nu este valabilă și față de membri Consiliului de întreprindere. De asemenea această obligație nu se aplică nici față de Consiliul general de întreprindere, Consiliul de întreprindere pe concern, reprezentanței de bord, Consiliului de întreprindere marin și a reprezentanței salariaților din Consiliul de supraveghere precum și în dezbaterile față de punctul de mediere, a punctului de conciliere tarifară (§ 76 aliniatul 8) sau a unui punct de reclamații din întreprindere (§ 86).

(2) Aliniatul 1 se aplică în acest înțeles pentru membri și membri supleanți ai Consiliului general de întreprindere, ai Consiliului de întreprindere pe concern, a reprezentanței tineretului și a celor în curs de pregătire profesională, a comisiei economice, a reprezentanței de bord, a Consiliului de întreprindere marin, a reprezentanțelor constituite conform § 3 aliniatul 1 nr. 1 și 2, ai salariaților punctului de mediere, a punctului de conciliere tarifară (§ 76 aliniatul 8), a unui punct de

reclamații din întreprindere (§ 86) precum și pentru reprezentanții sindicatelor sau a asociațiilor patronale.

#### *§ 80. Sarcini generale.*

(1) Consiliul de întreprindere are următoarele sarcini generale:

1. să vegheze ca să fie aplicate legile, hotărârile, normele de protecția muncii, contractele colective de muncă și înțelegerile la nivelul întreprinderii adoptate în favoarea salariaților;
2. să solicite de la patron măsuri care servesc întreprinderii și colectivului;
- 2a. să promoveze realizarea egalității reale în drepturi a femeilor cu bărbații, în special la angajări, ocupație, pregătire, calificări și perfecționări, la afirmarea profesională;
3. să primească sugestiile salariaților, ale reprezentanței tineretului și a celor în curs de pregătire profesională, și, în caz că par îndreptățite, prin negocieri cu patronul să influențeze rezolvarea lor; are obligația să informeze salariații respectivi asupra stadiului și rezultatului negocierilor;
4. să promoveze integrarea celor grav handicapați și a altor persoane care au nevoie de protecție deosebită;
5. să pregătească și să realizeze alegerile unei reprezentanțe a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională și împreună cu aceasta să colaboreze strâns pentru promovarea doleanțelor salariaților nominalizați în § 60 aliniatul 1; poate solicita de la reprezentanța tineretului și a celor în curs de pregătire profesională propuneri și luări de poziție;
6. să promoveze activitatea salariaților mai vârstnici din întreprindere;
7. să promoveze integrarea salariaților străini în întreprindere precum și înțelegerea dintre aceștia și salariații germani.

(2) Pentru realizarea sarcinilor sale în conformitate cu această lege, Consiliul de întreprindere trebuie să fie informat din timp și pe larg de către patron. La solicitarea sa trebuie să-i

fie pusă la dispoziție oricând documentația necesară pentru a-și putea îndeplini atribuțiile; în acest cadru, Comisia de întreprindere sau o comisie constituită conform § 28, este îndreptățită să consulte listele cu retribuțiile și salariile brute.

(3) Consiliul de întreprindere poate să atragă la realizarea atribuțiilor sale și după o înțelegere detaliată cu patronul, experți, în măsura în care acest lucru este necesar la realizarea atribuțiilor sale reglementate. Pentru obligativitatea păstrării secretului de către experți, corespunde § 79.

## SECȚIUNEA A DOUA - DREPTUL SALARIAȚILOR LA COLABORARE ȘI RECLAMAȚII

§ 81. Obligația patronului de a informa și de a dezbate.

(1) Patronul trebuie să informeze salariatul asupra sarcinilor și responsabilităților sale, precum și despre felul activității și încadrarea ei în procesul tehnologic al întreprinderii. Înainte de începerea activității, el trebuie să instruiască salariatul asupra pericolelor de accidentare și îmbolnăvire, la care acesta este expus în perioada activității, precum și despre măsurile și amenajările efectuate pentru evitarea acestor pericole și să-i aducă la cunoștință măsurile luate conform §10 aliniatul 2 a Legii protecției muncii.

(2) Despre modificările survenite în sfera sa de activitate, salariatul trebuie să fie informat din timp. Aliniatul 1 este corespunzător.

(3) În întreprinderile în care nu este constituit un Consiliu de întreprindere, patronul trebuie să asculte opinia salariaților legată de toate măsurile care pot avea efecte asupra securității și sănătății salariaților.

(4) Patronul trebuie să informeze salariatul despre măsurile luate, pe baza unei planificări, de introducerea de utilaje tehnice, de procese și tehnologii noi la locurile de muncă și

efectul lor asupra locului de muncă, asupra sferei muncii precum și asupra conținutului și felului activității sale. În momentul în care este stabilit că activitatea salariatului se va modifica, iar cunoștințele și capacitatea sa profesională nu mai corespund pentru a face față noilor sarcini, patronul trebuie să dezbată cu salariatul modul cum cunoștințele și capacitatea sa profesională pot fi adaptate la condițiile ofertei din întreprindere, la viitoarele solicitări. Salariatul poate atrage la această dezbatere un membru al Consiliului de întreprindere.

§ 82. Dreptul salariatului la audiere și dezbatere.

(1) Salariatul are dreptul ca în problemele de întreprindere care se referă la persoana sa, în funcție de sistemul organizatoric al întreprinderii, să fie audiat de o persoană responsabilă. El este îndreptățit să ia poziție, în legătură cu măsurile patronului care îl afectează, precum și să facă propuneri pentru amenajarea locului de muncă și a desfășurării procesului de producție.

(2) Salariatul poate cere să-i fie explicat calculul și compoziția salariului său și să fie discutată aprecierea muncii, precum și posibilitățile dezvoltării sale profesionale în întreprindere. El poate solicita prezența unui membru al Consiliului de întreprindere. Membrul din Consiliul de întreprindere trebuie să păstreze confidențialitatea acestor negocieri, în măsura în care, în caz concret, nu este degrevat de către patron de această obligație.

§ 83. Acces la dosarul personal.

(1) Salariatul are dreptul să cerceteze dosarul său personal întocmit. El poate atrage un membru al Consiliului de întreprindere la acest lucru. Membrul Consiliului de întreprindere trebuie să păstreze secretul asupra conținutului dosarului personal, în măsura în care nu este degrevat în caz concret de această obligație de către patron.

(2) Explicațiile salariatului legate de conținutul dosarului personal se anexează, la cererea sa, la acesta.

#### **§ 84. Dreptul la plângere.**

(1) Fiecare salariat are dreptul să se plângă la serviciile competente ale întreprinderii, dacă se consideră neîndreptățit de către patron sau de către salariați, sau dacă se simte tratat necorespunzător sau se simte dezavantajat în alt fel. El poate atrage un membru al Consiliului de întreprindere în sprijinul său sau pentru mediere.

(2) Patronul trebuie să-l informeze pe salariat în legătură cu rezolvarea plângerii sale, și, în măsura în care o găsește îndreptățită, să înlăture cauza acesteia.

(3) Pentru depunerea unei plângeri, salariatul nu are voie să fie persecutat.

#### **§ 85. Tratarea plângerilor de către Consiliul de întreprindere.**

(1) Consiliul de întreprindere trebuie să primească plângerile salariaților și, dacă le consideră justificate, să acționeze la patron pentru soluționarea lor.

(2) Există între Consiliul de întreprindere și patron divergențe de opinie referitoare la justetea plângerii, atunci Consiliul de întreprindere poate apela la punctul de mediere. Decizia punctului de mediere înlocuiește înțelegerea dintre patron și Consiliul de întreprindere. Acest lucru nu se aplică în situația când plângerea se referă la o pretenție legală.

(3) Patronul trebuie să informeze Consiliul de întreprindere asupra modului de rezolvare a plângerii. § 84 aliniatul 2 rămâne intangibil.

#### **§ 86. Înțelegeri complementare.**

Prin contractul colectiv de muncă sau înțelegere la nivelul întreprinderii pot fi reglementate detalii privind rezolvarea

plângerilor. În acest mod poate fi stabilit ca în cazuri § 85 aliniatul 2, în locul punctului de mediere să fie solicitat punctul de reclamații al întreprinderii.

### **SECȚIUNEA A TREIA - PROBLEME SOCIALE**

#### **§ 87. Dreptul la decizie.**

(1) Consiliul de întreprindere, în măsura în care nu există o reglementare legislativă sau prin contractul colectiv de muncă, trebuie să participe la luarea deciziilor în următoarele probleme:

1. Probleme legate de ordinea internă din întreprindere și a comportamentului salariaților în întreprindere;
2. Începutul și încheierea programului de lucru, inclusiv pauzele, precum și împărțirea timpului de lucru pe zilele săptămânii;
3. Reducerea sau prelungirea temporară a programului de lucru obișnuit;
4. Ora, locul și modul plății salariilor;
5. Fixarea regulilor de bază pentru concedii și a planificării concediilor, precum și stabilirea perioadelor de concedii pentru salariați în mod individual, dacă între patron și salariații interesați nu se ajunge la o înțelegere;
6. Introducerea și aplicarea de amenajări tehnice, care au scopul să supravegheze comportamentul sau eficiența salariaților;
7. Reglementări privind prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale precum și cele privind ocrotirea sănătății în cadrul prevederilor legale sau a normelor de prevenire a accidentelor;
8. Firma, dotarea și administrarea de amenajări sociale, a cărei sferă de influență este limitată asupra întreprinderii, a firmei sau concernului;
9. Repartizarea sau retragerea de spații de locuit, care sunt închiriate salariaților, ținând cont de existența unei relații de muncă, precum și stabilirea condițiilor de folosință a acestora;

10. Probleme legate de retribuția muncii în întreprindere, în special stabilirea de reguli de bază a salariului, introducerea și folosirea de noi metode de retribuire și modificarea acestora;

11. Stabilirea nivelurilor plății în acord și a primelor, a recompenselor echivalente, inclusiv a factorilor bănești;

12. Reglementări de principiu privind sistemul de propuneri din întreprindere.

(2) Nu se ajunge la o înțelegere asupra unei probleme prevăzută la aliniatul 1, decide punctul de mediere. Decizia punctului de mediere înlocuiește înțelegerea dintre patron și Consiliul de întreprindere.

#### *§ 88. Înțelegeri liber consimțite la nivelul întreprinderii.*

Prin înțelegerea la nivelul întreprinderii pot fi reglementate mai ales:

1. măsuri suplimentare pentru prevenirea de accidente de muncă și daune ale sănătății;
2. construirea de amenajări sociale, a căror sferă de influență se limitează la întreprindere, firmă sau concern;
3. măsuri pentru promovarea formării patrimoniului.

#### *§ 89. Protecția muncii.*

(1) Consiliul de întreprindere trebuie să sprijine autoritățile competente pentru protecția muncii, purtătorii asigurărilor legale de accidente și celelalte instituții competente în domeniu, în combaterea pericolelor de accidente și îmbolnăvire prin sugestii, consultanță și relații necesare, precum să se implice pentru realizarea măsurilor de protecția muncii și prevenirea accidentelor în întreprindere.

(2) Patronul și instituțiile nominalizate la aliniatul 1 sunt obligate să atragă Consiliul de întreprindere sau pe membrii stabiliți de Consiliul de întreprindere la toate vizionările și problemele legate de protecția muncii sau prevenirea accidentelor și să-l atragă la cercetările cazurilor de accidente.

Patronul trebuie să comunice imediat Consiliului de întreprindere toate măsurile și dispozițiile instituțiilor menționate la aliniatul 1 referitoare la protecția muncii și prevenirea accidentelor.

(3) La discuțiile patronului cu însărcinatul cu probleme de securitate în cadrul § 22 aliniatul 2 al volumului șapte al Codului social, participă membrii Consiliului de întreprindere însărcinați de acesta în acest sens.

(4) Consiliul de întreprindere trebuie să primească procesele verbale privind cercetările, vizionările și dezbaterile, la care trebuie să fie invitat conform aliniatelor 2 și 3.

(5) Patronul trebuie să înainteze la Consiliul de întreprindere o copie a comunicării accidentelor conform § 193 aliniatul 5 al volumului șapte al Codului social, care trebuie semnată de Consiliul de întreprindere.

### SECȚIUNEA A PATRA - ORGANIZAREA LOCULUI DE MUNCĂ, A PROCESULUI DE PRODUCȚIE ȘI A MEDIULUI MUNCII

#### *§ 90. Dreptul de informare și consultanță.*

(1) Patronul trebuie să informeze Consiliul de întreprindere din timp despre planificarea:

1. construcțiilor noi și de extindere a clădirilor de producție; administrative și a altor spații a întreprinderii;
2. utilajelor tehnologice;
3. metodelor și tehnologiilor de lucru sau;
4. a locurilor de muncă;

cu prezentarea obligatorie a documentației respective.

(2) Patronul împreună cu Consiliul de întreprindere, trebuie să dezbată din timp măsurile preconizate și efectele lor asupra salariaților, în special asupra modului muncii lor, precum și asupra eforturilor rezultate din acestea pentru salariați, pentru că propunerile și sugestiile Consiliului de întreprindere pot fi

luate în considerare la planificare. Patronul și Consiliul de întreprindere trebuie să ia în considerare cu acest prilej rezultatele cercetării științifice în domeniul muncii și organizarea umană a muncii.

#### *§ 91. Dreptul de participare la decizii.*

Dacă salariații sunt afectați în mod deosebit în urma modificării locurilor de muncă, a procesului de producție sau a mediului muncii, care sunt contrare cunoașterii științifice a organizării umane a muncii, Consiliul de întreprindere poate solicita măsuri adecvate de înlăturare, diminuare sau echivalare a împovărării. Nu se ajunge la o înțelegere, decide punctul de mediere. Decizia punctului de mediere înlocuiește înțelegerea dintre patron și Consiliul de întreprindere.

### SECȚIUNEA A CINCEA - PROBLEME DE PERSONAL

#### *PRIMA SUBSECȚIUNE - PROBLEME GENERALE DE PERSONAL*

#### *§ 92. Planificarea de personal.*

(1) Patronul trebuie să informeze din timp și cuprinzător Consiliul de întreprindere despre planificarea de personal, în special despre necesitățile de personal, actuale și de viitor, precum și despre măsurile de personal reieșite din aceasta și a măsurilor de pregătire profesională, pe baza unei documentații corespunzătoare. El trebuie să se consulte cu Consiliul de întreprindere asupra modului și amplitudinii măsurilor necesare, dar și asupra evitării de excese.

(2) Consiliul de întreprindere poate înainta patronului propuneri pentru introducerea unei planificări de personal, inclusiv măsuri în sensul § 80 aliniatul 1 nr.2 a, și a realizărilor lor.

#### *§ 93. Publicarea locurilor de muncă.*

Consiliul de întreprindere poate cere ca locurile de muncă, generale sau pentru anumite activități, care urmează să fie ocupate, înainte de ocupare, să fie făcute publice în cadrul întreprinderii. El poate sugera ca să fie publicate și ca locuri de muncă cu program redus. Dacă patronul este dispus ca locurile de muncă să fie ocupate și de salariați cu program redus, aceasta se va menționa în publicitate.

#### *§ 94. Fișa de personal, principiul de apreciere.*

(1) Fișele de personal necesită acordul Consiliului de întreprindere. Dacă nu se ajunge la o înțelegere privind conținutul lor, decide punctul de mediere. Decizia punctului de mediere înlocuiește înțelegerea dintre patron și Consiliul de întreprindere.

(2) Aliniatul 1 este corespunzător pentru datele personale în contractele de muncă scrise, care vor fi folosite în general în întreprindere, precum și pentru stabilirea de principii generale de apreciere.

#### *§ 95. Directive de selecție.*

(1) Linii directoare privind selecția de personal la angajări, transferuri, regroupări și demiteri necesită acordul Consiliului de întreprindere. Dacă nu se ajunge la o înțelegere privind directivele sau conținutul lor, decide, la solicitarea patronului, punctul de mediere. Decizia punctului de mediere înlocuiește înțelegerea dintre patron și Consiliul de întreprindere.

(2) În întreprinderile cu mai mult de 1000 muncitori, Consiliul de întreprindere poate cere stabilirea de linii directoare pentru măsurile prevăzute la aliniatul 1 prevederea 1 privind premisele profesionale și de personal și a punctelor de vedere sociale. Nu se obține o înțelegere asupra liniilor directoare sau a conținutului lor, decide punctul de mediere. Hotărârea punctului de mediere înlocuiește înțelegerea dintre patron și Consiliul

de întreprindere.

(3) Prin transfer, în sensul acestei legi, se înțelege repartizarea în altă sferă de activitate care depășește probabil durata unei luni sau care este legată în mod substanțial de schimbarea condițiilor în care trebuie efectuată munca. Dacă din cauza specificului locului de muncă salariații de regulă nu sunt ocupați numai la un anume loc de muncă, atunci stabilirea locului de muncă, de la caz la caz, nu se consideră transfer.

## A DOUA SUBSECȚIUNE - PREGĂTIREA PROFESIONALĂ

### § 96. Promovarea pregătirii profesionale.

(1) Patronul și Consiliul de întreprindere trebuie să promoveze pregătirea profesională a salariaților în cadrul planificării de personal în întreprindere și în colaborare cu instituțiile competente pentru pregătirea profesională și promovarea pregătirii profesionale. Patronul trebuie, la cererea Consiliului de întreprindere, să se consulte cu acesta în probleme de pregătire profesională a salariaților întreprinderii. Consiliul de întreprindere poate face propuneri în acest sens.

(2) Patronul și Consiliul de întreprindere trebuie să țină cont că, pornind de la necesitățile întreprinderii, să le fie asigurată salariaților participarea la măsuri de pregătire profesională în întreprindere sau în afara ei. Trebuie să țină cont și de problemele muncitorilor mai vârstnici, a celor cu program redus de lucru și a salariaților cu obligații familiale.

### § 97. Amenajări și măsuri privind pregătirea profesională.

Patronul și Consiliul de întreprindere trebuie să se consulte asupra amenajării și dotării unor centre de pregătire profesională în întreprindere, de introducere a unor măsuri

pentru pregătirea profesională precum și legate de participarea la forme de pregătire profesională în afara întreprinderii.

### § 98. Aplicarea măsurilor de instruire în întreprindere.

(1) Consiliul de întreprindere trebuie să participe la decizii în realizarea de măsuri privind pregătirea profesională în întreprindere.

(2) Consiliul de întreprindere poate contesta desemnarea unei persoane responsabile cu pregătirea profesională în întreprindere sau să ceară revocarea acesteia, dacă aceasta nu dispune de calitățile personale sau profesionale, în special aptitudini de pedagogia muncii și a profesiei în sensul legii privind pregătirea profesională, sau dacă își neglijează atribuțiile.

(3) Dacă patronul realizează acțiuni de pregătire profesională în întreprindere sau permite salariaților participarea la acțiuni de pregătire profesională în afara întreprinderii, prin scoaterea din producție, sau suportă în întregime sau parțial cheltuielile privind participarea unor salariați la astfel de acțiuni, atunci Consiliul de întreprindere poate face propuneri de participare a unor salariați sau grupe de salariați din întreprindere la aceste acțiuni de pregătire profesională.

(4) Dacă nu se ajunge la o înțelegere privind participanții propuși de Consiliul de întreprindere în sensul alineatului 1 sau 3, decide punctul de mediere. Decizia punctului de mediere înlocuiește înțelegerea dintre patron și Consiliul de întreprindere.

(5) Dacă în cazul alineatului 2 nu se realizează o înțelegere, Consiliul de întreprindere poate solicita la Tribunalul muncii să i se ceară patronului să renunțe la desemnare sau să aplice revocarea. Dacă patronul realizează desemnarea împotriva deciziei judecătorești executorie, atunci, la solicitarea Consiliului de întreprindere, Tribunalul muncii îl va avertiza pentru desemnare și apoi sancționa cu o amendă bănească; suma maximă a amenzii bănești este de 20.000 mărci germane. Dacă patronul ignoră decizia judecătorească executorie și nu

procedează la revocare, atunci, la solicitarea Consiliului de întreprindere, Tribunalul muncii va da de înțeles că patronul trebuie obligat la revocare prin plata unei amenzi; suma maximă a amenzii bănești este pentru fiecare zi de neconformare 500 mărci germane. Prevederile legii pregătirii profesionale despre ordinea educației profesionale rămân intangibile.

(6) Aliniatele 1 până la 5 corespund, dacă patronul realizează alte măsuri de educație în întreprindere.

### *A TREIA SUBSECȚIUNE - MĂSURI DE PERSONAL INDIVIDUALE*

#### *§ 99. Participare la decizii privind măsurile de personal individuale.*

(1) În întreprinderile cu de regulă mai mult de 20 salariați cu drept de vot, înainte de fiecare angajare, încadrare în grupă, regrupare sau transfer, patronul trebuie să informeze Consiliul de întreprindere, să-i pună la dispoziție cererile depuse, să-i ofere detalii despre persoanele participante în cauză; el trebuie să ofere Consiliului de întreprindere pe baza documentației necesare, relații asupra efectelor măsurii preconizate și să obțină acordul Consiliului de întreprindere pentru măsura planificată. În cazul angajărilor și transferurilor, patronul trebuie să comunice în special locul de muncă și încadrarea preconizată. Membri Consiliului de întreprindere sunt obligați să păstreze tăcere deplină asupra relațiilor și problemelor personale care le-au fost aduse la cunoștință în cadrul măsurilor de personal, conform prevederilor 1 și 2, care după importanța și conținutul lor necesită un tratament de confidențialitate: § 79 alineatul 1 prevedea 2 până la 4 este corespunzător.

(2) Consiliul de întreprindere poate refuza acordul său dacă:

1. măsura de personal ar fi contrară unei legi, dispoziții, măsurii de prevenirea accidentelor de muncă sau unei prevederi din

contractul colectiv de muncă sau unei înțelegeri de întreprindere, precum și unei decizii judecătorești sau unei hotărâri a autorităților;

2. măsura de personal ar fi contrară unei linii directe conform § 95;

3. există îngrijorarea demonstrată prin fapte că în urma efectuării măsurii de personal, salariații ai întreprinderii vor fi disponibilizați sau vor avea alte dezavantaje, fără ca acest lucru să fie justificat din motive ale întreprinderii sau motive personale;

4. salariatul afectat va fi dezavantajat prin măsura de personal respectivă, fără ca acest lucru să fie justificat din motive ale întreprinderii sau ale persoanei salariatului;

5. publicarea cerută conform § 93 s-a omis a fi făcută în întreprindere;

6. există îngrijorarea probată de fapte că solicitantul sau salariatul luat în obiectiv pentru măsura de personal prevăzută va influența prin comportamentul său nelegal sau prin încălcare gravă a principiilor prevăzute de § 75 alineatul 1 liniștea întreprinderii.

(3) Dacă Consiliul de întreprindere refuză să-și dea acordul, trebuie să justifice cu argumente scrise acest lucru în decursul unei săptămâni după informarea venită din partea patronului. Dacă Consiliul de întreprindere nu comunică în scris patronului refuzul său de acord în perioada menționată, se consideră acceptul său.

(4) Dacă Consiliul de întreprindere refuză să-și dea acordul, patronul poate solicita Tribunalului muncii să înlocuiască acordul.

#### *§ 100. Măsuri temporare de personal.*

(1) Patronul poate, dacă din motive obiective acest lucru este urgent necesar, să aplice temporar măsura de personal în sensul § 99 alineatul 1 prevedea 1, înainte ca, Consiliul de întreprindere să fi exprimat sau să nu-și fi dat acordul. Patronul trebuie să informeze salariatul asupra situației de fapt și juridice.

(2) Patronul trebuie să informeze imediat Consiliul de întreprindere asupra hotărârii temporare în probleme de personal luată. Dacă Consiliul de întreprindere neagă necesitatea aplicării de urgență a măsurii din motive obiective, atunci trebuie să comunice imediat patronului acest lucru. În acest caz patronul poate să mențină măsura temporară de personal numai dacă în decurs de trei zile obține de la Tribunalul muncii înlocuirea acordului Consiliului de întreprindere și solicită constatarea că hotărârea este din motive obiective urgente.

(3) Dacă tribunalul respinge prin decizie judecătorească executorie înlocuirea acordului Consiliului de întreprindere, sau constată că măsura luată din motive obiective, evident nu a fost urgentă, măsura temporară de personal își pierde legalitatea după expirarea a două săptămâni de la intrarea în vigoare a deciziei. Din acest moment, măsura luată își pierde valabilitatea.

#### *§ 101. Amenda bănească.*

Dacă patronul aplică măsura de personal în sensul § 99 alineatul 1, prevederea 1 fără acordul Consiliului de întreprindere sau menține o astfel de măsură temporară de personal contrar § 100 alineatul 2, prevederea 3 sau alineatul 3, Consiliul de întreprindere poate solicita Tribunalului muncii să comunice patronului să anuleze măsura de personal. Dacă, contrar unei decizii juridice executorii, patronul nu revine asupra măsurii de personal luată, la solicitarea Consiliului de întreprindere Tribunalul muncii va recunoaște că patronul este obligat prin amendă bănească la anularea măsurii. Cota maximă a amenzii bănești însumează pentru fiecare zi de contravenție 500 de mărci germane.

#### *§ 102. Participarea la decizii privind concedierile.*

(1) Consiliul de întreprindere trebuie audiat înainte de fiecare concediere. Patronul trebuie să-l comunice motivele concedierii. O concediere decisă fără audierea Consiliului de

întreprindere este nulă.

(2) Dacă Consiliul de întreprindere are îndoieli față de o concediere reglementară, trebuie să comunice acest lucru în scris, cu menționarea motivelor sale, până cel târziu la o săptămână, patronului. Dacă nu se exprimă în acest timp, se consideră că și-a dat acordul pentru concediere. Dacă Consiliul de întreprindere are îndoieli față de o concediere extraordinară, trebuie să comunice imediat acest lucru în scris, cu menționarea motivelor, patronului, sau cel târziu la trei zile de la exprimare. Consiliul de întreprindere trebuie în prealabil, dacă se consideră necesar acest lucru, să audieze salariatul afectat asupra poziției sale. § 99 alineatul 1, prevederea 3 este corespunzător.

(3) Consiliul de întreprindere poate să conteste în termenul prevăzut de alineatul 2, prevederea 1, concedierea reglementară dacă:

1. patronul, la alegerea salariatului prevăzut pentru concediere, nu a ținut cont de aspectele sociale sau nu le-a luat suficient în considerare;
2. concedierea contravine unei linii directe a § 95;
3. salariatul ce urmează a fi concediat ar putea lucra mai departe la un alt loc de muncă al aceleiași întreprinderi, sau în altă întreprindere aparținând aceleiași firme;
4. continuarea activității salariatului este posibilă după o recalificare sau o măsură de perfecționare atribuibilă;
5. dacă o continuare a activității salariatului este posibilă prin modificarea unor prevederi contractuale, iar salariatul și-a declarat acordul în acest sens.

(4) Dacă patronul totuși concediază, cu toate că Consiliul de întreprindere a contestat conform alineatului 3, atunci odată cu concedierea trebuie să înainteze salariatului și o copie a poziției Consiliului de întreprindere.

(5) Dacă Consiliul de întreprindere a contestat o concediere reglementară în timp și conform reglementărilor și dacă salariatul, conform Legii protecției contra concedierii, a

înaintat o plângere de constatare, că relația de muncă după pronunțarea concedierii, nu este anulată, atunci patronul la cererea salariatului, trebuie să-i asigure în continuare o ocupație în aceleași condiții de la expirarea termenului de concediere până la finalizarea litigiului. La solicitarea patronului, tribunalul îl poate absolve temporar de obligația de a-i asigura continuitatea activității, conform prevederii 1, dacă:

1. plângerea salariatului nu prezintă speranțe de a fi încununată de succes sau pare îndrăznească;
2. continuarea activității salariatului ar duce la un efort economic al patronului care nu i se poate pretinde;
3. dacă contestația Consiliului de întreprindere a fost în mod evident nejustificată.

(6) Patronul și Consiliul de întreprindere pot conveni că concedierile să necesite acordul Consiliului de întreprindere, iar în cazul divergențelor de opinie asupra justeței dezacordului să decidă punctul de mediere.

(7) Prevederile privind participarea Consiliului de întreprindere prevăzute de legea protecției împotriva concedierii și conform § 8 aliniatul 1 a legii promovării muncii, rămân intangibile.

#### *§ 103. Concedieri extraordinare în cazuri deosebite.*

(1) Concedierea extraordinară a unor membrii ai Consiliului de întreprindere, a reprezentanței tineretului și a celor în curs de pregătire profesională, a reprezentanței de bord sau a Consiliului de întreprindere marin, a comitetului de alegeri precum și a candidaților în alegeri, necesită acordul Consiliului de întreprindere.

(2) Dacă Consiliul de întreprindere refuză acordul său, atunci acesta poate fi înlocuit la cererea patronului de Tribunalul muncii, dacă concedierea extraordinară, respectând toate circumstanțele, este justificată. În procedura în fața Tribunalului muncii, salariatul afectat este participant.

#### *§ 104. Îndepărtarea salariaților care tulbură mersul întreprinderii.*

Dacă un salariat, prin comportamentul său contrar legilor, sau prin încălcarea gravă a principiilor prevăzute în § 75 aliniatul 1 a tulburat în mod repetat liniștea întreprinderii, atunci Consiliul de întreprindere poate cere patronului concedierea sau transferul său. Dacă Tribunalul muncii susține o cerere a Consiliului de întreprindere de a însărcina patronul să efectueze concedierea sau transferul iar patronul, contrar hotărârii judecătorești executorii nu realizează concedierea sau transferul, atunci la cererea Consiliului de întreprindere, Tribunalul muncii îl va obliga printr-o amendă să efectueze concedierea sau transferul. Suma maximă a amenzii reprezintă 500 mărci germane pentru fiecare zi de contravenție.

#### *§ 105. Angajați cu funcții de conducere.*

O presupusă angajare sau o modificare de personal a unui angajat cu funcție de conducere conform § 5 aliniatul 3, trebuie comunicată din timp Consiliului de întreprindere.

### SECȚIUNEA A ȘASEA - PROBLEME ECONOMICE

#### *PRIMA SUBSECȚIUNE - INFORMARE ÎN PROBLEME ECONOMICE*

#### *§ 106. Comisia economică.*

(1) În toate întreprinderile cu de regulă mai mult de 100 de angajați definitiv, se constituie o comisie economică. Comisia economică are menirea de a discuta probleme economice cu întreprinzătorul și de a informa Consiliul de întreprindere.

(2) Întreprinzătorul trebuie să informeze din timp și pe larg comisia economică asupra problemelor economice ale

întreprinderii, cu prezentarea documentației necesare, în măsura în care în acest fel nu sunt periclitate secretele de întreprindere și de afaceri, și să prezinte consecințele releșite din aceste asupra planificării de personal.

(3) De probleme economice în sensul acestei dispoziții țin în special:

1. situația economică și financiară a întreprinderii;
2. situația producției și a desfacerii;
3. programul de producție și investiții;
4. măsuri de raționalizare;
5. metode de fabricație și de muncă, în special introducerea de noi metode de muncă;
6. restrângerea activității sau închiderea de întreprinderi sau părți ale întreprinderii;
7. mutarea de întreprinderi sau părți ale acestora;
8. comasarea sau divizarea de întreprinderi sau firme;
9. schimbarea sistemului de organizare sau a profilului;
10. alte demersuri și proiecte care pot afecta serios interesele salariaților din întreprindere.

#### *§ 107. Desemnarea și componența comisiei economice.*

(1) Comisia economică este compusă din cel puțin trei și maxim șapte membri, care trebuie să aparțină întreprinderii, din care cel puțin unul trebuie să fie membru al Consiliului de întreprindere. Ca membri ai comisiei economice pot fi desemnați și angajați nominalizați în § 5 aliniatul 3. Membri trebuie să aibă aptitudini profesionale și personale pentru a-și putea îndeplini atribuțiile.

(2) Membri comisiei economice sunt desemnați de Consiliul de întreprindere pentru durata unui mandat. Dacă ființează un Consiliu general de întreprindere, atunci acesta desemnează membri comisiei economice; mandatul membrilor se încheie în cazul acesta în momentul în care se încheie și mandatul majorității membrilor Consiliului general de

întreprindere care au fost îndreptățiți să participe la desemnare. Membri comisiei economice pot oricând să fie revocați; în cazul revocării se aplică corespunzător prevederile 1 și 2.

(3) Consiliul de întreprindere poate să hotărască, cu majoritatea voturilor membrilor săi, ca sarcinile comisiei economice să fie transferate unei comisii a Consiliului de întreprindere. Numărul membrilor comisiei nu poate să depășească numărul membrilor comisiei pe întreprindere. Consiliul de întreprindere poate însă să numească în comisie și alți angajați, inclusiv angajați cu funcții de conducere nominalizați în § 5 aliniatul 3, până la același număr câți membri are comisia; pentru luarea de decizii este valabilă prevederea 1. Privind obligativitatea păstrării discreției a celorlalți salariați prevăzuți la prevederea 3 corespunde § 79. Pentru modificarea sau revocarea hotărârilor conform prevederilor 1 la 3 este necesară aceeași majoritate de voturi precum în cazul hotărârilor conform prevederilor 1 la 3. Dacă într-o întreprindere ființează un Consiliu general de întreprindere, atunci acesta decide asupra altor însărcinări a obligațiilor comisiei economice; prevederile 1 la 5 sunt corespunzătoare.

#### *§ 108. Ședințe.*

(1) Comisia economică trebuie să se întrunească odată pe lună.

(2) La ședințele Comisiei economice trebuie să participe întreprinzătorul sau reprezentantul său. El poate atrage salariați competenți ai întreprinderii, inclusiv angajați nominalizați în § 5 aliniatul 3. Pentru atragerea și obligativitatea păstrării discreției din partea specialiștilor, corespunde § 80 aliniatul 3.

(3) Membrii Comisiei economice sunt îndreptățiți să consulte documentația ce trebuie depusă conform § 106 aliniatul 2.

(4) Comisia economică trebuie să raporteze neîntârziat și complet Consiliului de întreprindere despre fiecare ședință.

(5) Bilanțul anual trebuie prezentat în detaliu Comisiei economice în prezența Consiliului de Întreprindere.

(6) Dacă Consiliul de Întreprindere sau Consiliul general de Întreprindere a decis altă receptare a sarcinilor comisiei economice, sunt valabile aliniatele 1 la 5.

#### *§ 109. Aplanarea divergențelor de opinie.*

Dacă nu se acordă o informație privind probleme economice ale întreprinderii în sensul § 106, contrar solicitării Comisiei economice sau nu se acordă la timp sau insuficient și dacă din acest motiv nu se ajunge la o înțelegere între Întreprinzător și Consiliul de Întreprindere, atunci decide punctul de mediere. Hotărârea punctului de mediere înlocuiește înțelegerea dintre patron și Consiliul de Întreprindere. Punctul de mediere poate, dacă acest lucru este necesar pentru luarea hotărârii sale, să audieze experți; § 80 aliniatul 3 prevederea 2 este corespunzătoare. Dacă Consiliul de Întreprindere sau Consiliul general de Întreprindere au decis o altă însărcinare a Comisiei economice, corespunde prevederea 1.

#### *§ 110. Informarea salariaților.*

(1) În întreprinderi cu de regulă mai mult de 1000 salariați permanenți, Întreprinzătorul trebuie cel puțin o dată în fiecare trimestru calendaristic, după convenirea prealabilă cu Comisia economică sau cu organismele menționate în § 107 aliniatul 3 și Consiliul de Întreprindere, să informeze salariații în scris asupra situației economice și dezvoltarea întreprinderii.

(2) În întreprinderile care nu îndeplinesc premisele aliniatului 1, dar au de regulă mai mult de 20 salariați permanenți cu drept de vot, se aplică aliniatul 1 cu prevederea că informarea salariaților se poate face verbal. Dacă în aceste întreprinderi nu se constituie o comisie economică, informarea se face după o înțelegere prealabilă cu Consiliul de Întreprindere.

## *A DOUA SUBSECȚIUNE - MODIFICĂRI ÎN ÎNTEPRINDERE*

#### *§ 111. Modificări în Întreprindere.*

În întreprinderi cu de regulă mai mult de 20 salariați cu drept de vot, Întreprinzătorul trebuie să informeze din timp și pe larg Consiliul de Întreprindere asupra modificărilor în Întreprindere pe care intenționează să le facă și care pot aduce dezavantaje evidente pentru colectiv sau o parte a colectivului, să se consulte privind modificările planificate cu Consiliul de Întreprindere. În sensul prevederii 1, modificări ale întreprinderii sunt:

1. Restructurarea și închiderea întregii întreprinderi sau a unor părți esențiale ale întreprinderii;
2. Mutarea întregii întreprinderi sau a unor părți importante ale întreprinderii;
3. Fuzionare cu alte întreprinderi sau divizarea de întreprinderi;
4. Modificări fundamentale a organizării întreprinderii, a profilului întreprinderii sau a dotării întreprinderii;
5. Introducerea de metode fundamentale noi de muncă și de fabricație.

#### *§ 112. Acord de interese asupra modificărilor în Întreprindere, planul social.*

(1) Dacă între Întreprinzător și Consiliul de Întreprindere se realizează un acord de interese asupra modificării planificate în Întreprindere, acesta trebuie realizat în scris și semnat de Întreprinzător și Consiliul de Întreprindere. Acest lucru este valabil și pentru o înțelegere asupra egalizării sau atenuării dezavantajelor economice care se creează pentru salariați, ca o consecință a modificărilor în Întreprindere (plan social). Planul social are efectul unei înțelegeri de Întreprindere. § 77 aliniatul 3 nu se aplică în cazul planului social.

(2) Dacă nu se realizează un acord de interese asupra

unei modificări planificate a întreprinderii sau asupra planului social, atunci întreprinzătorul sau Consiliul de întreprindere pot solicita pentru mediere pe președintele oficiului de muncă al landului. Dacă nu se întâmplă acest lucru, sau încercarea de mediere rămâne fără rezultat, atunci întreprinzătorul sau Consiliul de întreprindere poate să apeleze la punctul de mediere. La solicitarea președintelui punctului de mediere, președintele oficiului de muncă al landului participă la negociere.

(3) Întreprinzătorul și Consiliul de întreprindere vor face punctului de mediere propuneri pentru aplanarea divergențelor de opinie privind acordul de interese și planul social. Punctul de mediere trebuie să încerce o înțelegere a părților. Dacă se realizează o înțelegere, aceasta trebuie stabilită în scris și semnată de părți și de președinte.

(4) Dacă nu se obține o înțelegere asupra planului social, atunci decide punctul de mediere asupra elaborării planului social. Decizia punctului de mediere înlocuiește înțelegerea dintre patron și Consiliul de întreprindere.

(5) La luarea deciziei conform aliniatului 4, punctul de mediere trebuie să țină cont atât de problemele sociale ale salariaților cât și de efectele deciziei asupra posibilităților economice ale întreprinderii. Punctul de mediere trebuie în acest caz, pornind de la măsuri obișnuite, să se ghideze după următoarele reguli de bază:

1. În cazul egalizării sau atenuării consecințelor negative economice în special prin diminuarea venitului, pierderea de sporuri speciale sau de contribuții ale întreprinderii la pensia de bătrânețe, cheltuieli pentru mutare sau cheltuieli majorate de deplasare, să prevadă măsuri care de regulă să țină cont de situațiile cazului individual.

2. Trebuie să țină cont de perspectivele pe piața muncii a salariaților afectați. Să elimine pe acei salariați de la drepturi, care pot să beneficieze de o relație de muncă acceptabilă în aceeași întreprindere sau într-o întreprindere a firmei sau a

concernului și care pot lucra mai departe în aceasta, dar refuză continuarea activității; posibila continuare a activității într-un alt loc de muncă nu argumentează de la sine inacceptabilitatea.

3. Trebuie să țină cont la calculul total al drepturilor obținute prin planul social, ca să fie asigurată în continuare existența întreprinderii sau ca locurile de muncă rămase după modificările de întreprindere să nu fie periclitate.

*§ 112a. Obținerea prin constrângere a planului social în cazul reducerii de personal. Reînființări.*

(1) Există o modificare a întreprinderii planificată în sensul § 111 prevederea 2 nr.1 numai privind disponibilizarea de salariați, se aplică § 112 aliniatul 4 și 5 doar dacă din motive condiționate de întreprindere trebuie să fie disponibilizați:

1. în întreprinderi cu de regulă mai mult de 20 și mai puțin de 60 salariați, 20 la sută a salariaților ocupați permanent, dar cel puțin 6 salariați;

2. în întreprinderi cu de regulă cel puțin 60 și mai puțin de 250 de salariați, 20 la sută a salariaților ocupați permanent sau cel puțin 37 salariați;

3. în întreprinderi cu de regulă cel puțin 250 și mai puțin de 500 de salariați, 15 la sută a salariaților permanenți sau cel puțin 60 de salariați;

4. în întreprinderi cu de regulă cel puțin 500 salariați, 10 la sută a salariaților permanenți, dar cel puțin 60 salariați. Ca disponibilizare se consideră și plecarea salariaților determinată de patron din motive de modificare a întreprinderii prin anularea contractelor de muncă.

(2) § 112 aliniatul 4 și 5 nu are aplicare în cazul întreprinderilor unei firme în primii patru ani de la constituire. Acest lucru nu este valabil în cazul reînființării în legătură cu schimbarea structurilor de întreprindere și concerne. Hotărâtor pentru termenul de înființare este începerea activității productive, care conform § 138 a ordonanței de impozitare trebuie

comunicată Direcției financiare.

### *§ 113. Compensarea dezavantajelor.*

(1) Dacă întreprinzătorul se abate de la acordul de interese privind modificarea planificată a întreprinderii fără un motiv de forță majoră, atunci salariații care urmează să fie disponibilizați pot depune plângere la Tribunalul muncii și pot solicita ca patronul să fie obligat la plăți compensatorii; corespunzător este § 10 a legii protecției contra concedierii.

(2) Dacă salariații se confruntă și cu alte dezavantaje materiale în urma abaterii conform aliniatului 1, atunci întreprinzătorul trebuie să compenseze aceste dezavantaje până la o perioadă de 12 luni.

(3) Aliniatele 1 și 2 sunt corespunzătoare și în cazul când întreprinzătorul realizează o modificare planificată în întreprindere conform § 111 fără să fi încercat un acord de interese cu Consiliul de întreprindere, și ca o consecință a acestei măsuri, salariații: urmează să fie disponibilizați sau vor suferi alte dezavantaje economice. Întreprinzătorul a încercat un acord de interese dacă a atras Consiliul de întreprindere conform § 111 prevederea 1 și dacă în decurs de două luni de la începerea consultărilor sau a invitației scrise pentru începerea consultărilor nu s-a realizat un acord de interese în sensul § 112 aliniatul 2 și 3. Dacă în decursul termenului conform prevederii 2 se apelează la punctul de mediere, termenul expiră la o lună după apelul adresat punctului de mediere, dacă în acest fel s-a depășit termenul conform prevederii 2.

## PARTEA A CINCEA PREVEDERI SPECIALE PENTRU ANUMITE ÎNTEPRINDERI INDIVIDUALE

### PRIMA SECȚIUNE - NAVIGAȚIE MARITIMĂ

#### *§ 114. Principii.*

(1) Această lege se aplică la firme de navigație maritimă și întreprinderile lor, dacă din prevederile acestei secțiuni nu rezultă altceva.

(2) Întreprinderea de navigație maritimă, în înțelesul acestei legi, este o întreprindere care practică navigația comercială și își are sediul în domeniul de aplicabilitate a acestei legi. O întreprindere de navigație maritimă, în sensul acestei secțiuni este socotită și aceea care, în calitate de armator-corespondent, armator prin contract, de echipare sau pe baza unui raport juridic asemănător folosește nave pentru câștig prin navigație maritimă, dacă este patronul căpitanului și al membrilor de echipaj, sau dacă exercită în mod predominant drepturile de patron.

(3) Ca activitate maritimă în sensul acestei legi se consideră totalitatea navelor unei întreprinderi de navigație maritimă, inclusiv a navelor enumerate la aliniatul 2 prevederea 2.

(4) Nave în înțelesul acestei legi sunt nave ale marinei comerciale, care, conform legii dreptului la pavilion, poartă pavilionul federal german. Nave, care de regulă în răstimp de 24 de ore de la plecarea din port se întorc la sediul unei

întreprinderi de țarm, sunt considerate ca parte integrantă a acestei întreprinderi de coastă, a firmei de navigație maritimă.

(5) Reprezentanțe ale tineretului și a celor în curs de pregătire profesională se constituie doar în întreprinderi de țarm a firmelor de navigație maritimă.

(6) Membrii de echipaj sunt persoanele denumite în § 3 al legii privind statutul de marinar. Salariați cu funcții de conducere în înțelesul § 5 aliniatul 3 al acestei legi sunt numai căpitani. Atribuirea membrilor echipajului la grupe de muncitori și angajați se hotărăște, abătându-se de la paragrafele 4 până la 6 a legii privind statutul de marinar, conform § 6 al acestei legi.

#### *§ 115. Reprezentanța de bord.*

(1) Pe nave, care de regulă au cel puțin cinci membri de echipaj cu drept de vot, din care trei sunt eligibili, se alege o reprezentanță de bord. Privind reprezentanța de bord se aplică prevederile despre drepturi și obligații ale Consiliului de întreprindere și a situației legale a membrilor săi, dacă această lege sau alte prevederi legale nu menționează altceva.

(2) Prevederile cu privire la alegerea și componența Consiliului de întreprindere se aplică precum urmează:

1. Drept la vot au toți membrii de echipaj ai navei;
2. Eligibili sunt membrii echipajului navei, care în ziua alegerilor au împlinit 18 ani și au fost de un an membri de echipaj ai unei nave, care potrivit legii dreptului la pavilion poartă pavilionul federal. § 8 aliniatul 1 prevederea 3 rămâne neatinț.
3. Reprezentanța de bord este de regulă alcătuită pe nave cu 5 până la 20 membri de echipaj cu drept de vot dintr-o singură persoană, cu 21 până la 75 membri de echipaj cu drept de vot din 3 membrii, cu peste 75 membri de echipaj cu drept de vot din 5 membri.
4. Grupul minoritar obține, devînd de la § 10 aliniatul 2, într-o reprezentanță de bord, care este compusă din peste o persoană, în cazul până la 75 membri ai grupeii cel puțin un reprezentant,

iar în cazul că sunt peste 75 membri ai grupeii obține cel puțin doi reprezentanți.

5. § 13 aliniatele 1 și 3 nu-și găsesc aplicare. În condițiile consemnate în § 13 aliniatul 2 nr.2 până la 5, reprezentanța de bord se alege din nou înaintea încheierii mandatului.

6. Membrii echipajului cu drept de vot pot hotărî cu majoritatea tuturor voturilor, ca alegerea reprezentanței de bord să fie efectuată în 24 de ore.

7. Răgazul menționat în § 16 aliniatul 1 prevederea 1 se scurtează la două săptămâni, răgazul menționat în § 16 aliniatul 2 prevederea 1 se scurtează la o săptămână.

8. Dacă reprezentanța de bord în funcțiune nu a desemnat la timp un comitet de alegeri sau o reprezentanță de bord nici nu există, atunci se aplică corespunzător § 17 aliniatele 1 și 2. Dacă din motive de menținerea regulamentară a activității navale o adunare de bord nu poate avea loc, atunci căpitanul, la solicitarea a trei membri cu drept de vot, poate desemna comitetul de alegeri. Dacă căpitanul nu desemnează comitetul de alegeri, atunci Consiliul de întreprindere marin este îndreptățit să-l desemneze. Prevederile privind desemnarea comitetului de alegeri de către Tribunalul muncii rămân în vigoare.

9. Termenul pentru contestarea alegerilor începe pentru membrii echipajului de bord, dacă vaporul, după comunicarea rezultatului alegerilor, intră prima oară într-un port în zona de valabilitate a acestei legi sau într-un port, în care își are sediul un oficiu de înregistrare maritimă. Contestarea alegerilor poate fi și declarată la Oficiul de înregistrare maritimă. Dacă alegerea reprezentanței de bord este contestată, atunci Oficiul de înregistrare maritimă retrage documentele electorale aflate la bord. Declarația de contestare și documentele electorale retrase trebuie nemijlocit transmise de către Oficiul de înregistrare maritimă către Tribunalul muncii competent în cazul contestării.

(3) Privind mandatul reprezentanței de bord se aplică prevederile paragrafelor 21 până la 25, și anume că:

1. mandatul durează un an;

2. calitatea de membru al reprezentanței de bord încetează când membrul echipajului termină serviciul la bord, doar dacă nu reîncepe serviciul la bord înaintea terminării perioadei de serviciu conform numărului 1.

(4) Pentru conducerea reprezentanței de bord sunt paragrafele 26 până la 36, § 37 aliniatul 1 până la 3, paragrafele 39 până la 41 corespunzător. Potrivit § 40 aliniatul 2 reprezentanța de bord poate, pentru a transmite știri, nemijlocit să se folosească de mijloacele de legătură a vaporului cu societatea armatoare.

(5) Paragrafele 42 până la 46 referitor la adunarea întreprinderii își găsește aplicare potrivită la adunarea membrilor echipajului unei nave (adunarea de bord). La solicitarea reprezentanței de bord, căpitanul prezintă în fața adunării de bord un raport despre călătoria cu vaporul și a problemelor aferente. Trebuie să răspundă la întrebările privind activitatea navală, călătoria navală și siguranța navei.

(6) Paragrafele 47 până la 59 referitor la Consiliul de întreprindere general și Consiliul de întreprindere pe concern nu-și găsesc aplicarea pentru reprezentanța de bord.

(7) Paragrafele 74 până la 105 cu privire la colaborare și participare la decizii ale salariaților își găsesc aplicarea la reprezentanța de bord cu următoarele mențiuni:

1. Reprezentanța de bord are competența de a trata aceste probleme, care conform aceste legi sunt supuse colaborării și participării la decizii ale Consiliului de întreprindere și se referă la activitatea de bord sau la membri echipajului și a căror rezolvare ține de datoria căpitanului pe baza prevederilor legale sau pe bază de atribuții încredințate de către societatea armatoare.

2. Dacă între căpitan și reprezentanța de bord nu se ajunge la înțelegere într-o problemă supusă colaborării și participării la decizie a reprezentanței de bord, atunci reprezentanța de bord

poate preda problema Consiliului de întreprindere marin. Consiliul de întreprindere marin trebuie să informeze reprezentanța de bord despre tratarea în continuare a problemei. Reprezentanța de bord și căpitanul pot apela la punctul de mediere sau la Tribunalul muncii doar dacă nu s-a ales un Consiliul de întreprindere marin.

3. Reprezentanța de bord și căpitanul pot, în cadrul atribuțiilor lor, să încheie înțelegeri de bord. Prevederile privind înțelegerile în întreprinderi sunt corespunzătoare în cazul înțelegerilor la bord. Înțelegerile de bord sunt inadmisibile, dacă o problemă este rezolvată printr-o înțelegere de întreprindere între Consiliul de întreprindere marin și patron.

4. În probleme care sunt supuse participării la decizie a reprezentanței de bord, căpitanul poate să ia o hotărâre provizorie, chiar dacă o înțelegere cu reprezentanța de bord nu a fost încă realizată, dacă această reglementare se impune stringent pentru menținerea activității navale regulamentare. Membrii echipajului afectați de această hotărâre trebuie informați despre provizoriul reglementării. În măsura în care reglementarea provizorie nu corespunde reglementării definitive, întreprinderea navală va compensa dezavantajele, pe care membrii echipajului le-au suferit în urma reglementării provizorii.

5. Reprezentanța de bord are dreptul de a fi informat curent și cuprinzător despre activitatea navală. Documentele necesare trebuie prezentate reprezentanței de bord. De activitatea navală ține în principal siguranța vapoarelor, itinerariile de călătorie, timpul de sosire și plecare probabil, cât și încărcătura, ce urmează a fi transportată.

6. La solicitarea reprezentanței de bord, căpitanul trebuie să admită consultarea jurnalelor de bord. În cazuri în care căpitanul face o însemnare despre probleme care sunt supuse colaborării sau participării la decizie a reprezentanței de bord, aceasta poate cere o copie a însemnării și poate depune declarații privind

jurnalul de bord. În cazuri în care într-o problemă supusă colaborării sau participării la decizie a reprezentanței de bord nu se ajunge la o înțelegere între căpitan și reprezentanța de bord, reprezentanța de bord poate să facă declarații în jurnalul de bord și să ceară o copie a acestei însemnări.

7. Competența reprezentanței de bord în cadrul protecției muncii se referă și la siguranța navelor și la colaborarea cu organe competente și alte foruri de luat în considerare.

#### *§ 116. Consiliul de întreprindere marină.*

(1) În întreprinderi maritime se aleg consilii de întreprindere marină. La Consiliile de întreprindere marină se aplică prevederile privind drepturile și obligațiile Consiliului de întreprindere și situația juridică a membrilor săi, dacă din această lege sau din alte prevederi legale nu reiese altceva.

(2) Prevederile în legătură cu alegerea, compoziția și mandatul Consiliului de întreprindere se aplică în următoarea formulă:

1. Drept de vot pentru Consiliul de întreprindere marin au toți membrii de echipaj care aparțin întreprinderii maritime.

2. Pentru eligibilitate în Consiliul de întreprindere marin este valabil § 8 cu specificare că:

a) în întreprinderi navale, căruia îi aparțin mai mult decât opt nave sau în care de regulă sunt ocupați peste 250 de membri de echipaj, sunt eligibili doar membri de echipaj eligibili conform § 115 aliniatul 2 nr.2;

b) în cazuri, în care premisa literei a nu este dată, sunt eligibili doar salariații care, conform § 8, dețin eligibilitatea în întreprinderea de țarm a întreprinderii navale, afară numai dacă patronul este de acord cu alegerea unor membri de echipaj.

3. Consiliul de întreprindere este format în unități navale cu de regulă 5 până la 500 membri de echipaj cu drept de vot dintr-o persoană, 501 până la 1000 membri de echipaj cu drept de vot din trei membri, peste 1000 membri de echipaj cu drept de vot

din cinci membri.

4. Grupul minoritar obține, devind de la § 10 aliniatul 2, într-un Consiliu de întreprindere marin, care este compus din mai mult de o persoană în cazul până la 500 aparținători ai grupeii cel puțin un reprezentant, la mai mult decât 500 aparținători ai grupeii cel puțin doi reprezentanți.

5. O propunere pentru lista de candidați este valabilă, dacă este semnată în cazul § 14 aliniatul 6 prevederea 1, prima subprevedere și prevederea 2 de cel puțin trei membri ai echipajului cu drept de vot și aparținători a grupului și în cazul § 14 aliniatul 7 de cel puțin trei membri ai echipajului cu drept de vot.

6. Termenul enunțat în § 16 aliniatul 1 prevederea 1 se prelungește la trei luni, iar termenul prevăzut la § 16 aliniatul 2 prevederea 1 se prelungește la două luni.

7. Ca membri ai comitetului elector pot fi desemnați și salariați care lucrează în întreprinderea de țarm a firmei navale. § 17 aliniatele 1 și 2 nu se aplică. Dacă într-o întreprindere navală nu există un Consiliu de întreprindere marină, atunci comitetul elector este desemnat de patronul împreună cu sindicatele reprezentate în întreprinderea maritimă. Dacă patronul și sindicatele nu ajung la o înțelegere, atunci îl desemnează Tribunalul muncii la solicitarea patronului, unui sindicat reprezentat sau la solicitarea a cel puțin trei membri ai echipajului cu drept de vot. § 16 aliniatul 2 prevederile 2 și 3 sunt corespunzătoare.

8. Termenul pentru contestarea alegerilor conform § 19 aliniatul 2 începe pentru membrii echipajului de bord, dacă după comunicarea rezultatului alegerilor vaporul intră prima oară într-un port în zona de valabilitate a acestei legi sau într-un port în care își are sediul un Oficiu de înregistrare maritimă. După trecerea a trei luni de la comunicarea rezultatului alegerilor este inadmisibilă contestarea alegerilor.

Contestarea alegerilor poate fi declarată și în proces-verbal al Oficiului de înregistrare maritimă. Declarația de contestare

trebuie trimisă de către Oficiul de înregistrare maritimă neîntârziat Tribunalului muncii competent.

9. Calitatea de membru în Consiliul de întreprindere marin încetează, dacă Consiliul de întreprindere marin este format din membri de echipaj, și atunci, dacă membrul Consiliului de întreprindere marină nu mai este membru al echipajului. Calitatea de membru al echipajului nu este atinsă prin activitatea în Consiliul de întreprindere marină sau printr-o ocupație conform aliniatului 3 nr.2.

(3) Paragrafele 26 până la 41 privind conducerea Consiliului de întreprindere se aplică la Consiliul de întreprindere marină în următoarea formulă:

1. În probleme în care Consiliul de întreprindere marină, conform acestei legi, trebuie să ia o hotărâre într-un termen stabilit, poate, devînd de la § 33 aliniatul 2, să ia o hotărâre, fără să țină seama de numărul membrilor prezenți la ședință, dacă membri au fost invitați în mod regulamentar.

2. Dacă membri Consiliului de întreprindere marină nu pot fi scoși din producție, trebuie să fie în așa fel ocupați, ca prin activitatea lor să nu fie împiedicați să-și exercite sarcinile în Consiliul de întreprindere marină. Locul de muncă trebuie să corespundă capacităților și cunoștințelor membrului Consiliului de întreprindere marină cât și situației sale profesionale de până acum. Locul de muncă se stabilește în consens cu Consiliul de întreprindere marină. Dacă nu se ajunge la o înțelegere, decide punctul de mediere. Verdictul punctului de mediere înlocuiește înțelegerea între patron și Consiliul de întreprindere marină.

3. Membrilor Consiliului de întreprindere marină, care sunt membri echipajului, li se plătește solda în continuare chiar dacă își desfășoară activitatea în întreprindere la țarm. Retribuțiile trebuie compensate în mod corespunzător. Dacă noul loc de muncă este superior, atunci trebuie plătit salariul corespunzător acestui loc de muncă.

4. Dacă locul de muncă nu se află în localitatea de domiciliu,

ținând cont de condițiile locale, cazarea membrilor echipajului aleși în Consiliul de întreprindere marină se reglementează între Consiliul de întreprindere marină și patron. Dacă nu se ajunge la o înțelegere, decide punctul de mediere. Hotărârea punctului de mediere înlocuiește înțelegerea între patron și Consiliul de întreprindere marină.

5. Consiliul de întreprindere marină are dreptul să calce pe fiecare vapor aparținător întreprinderii navale, să devină acolo, în cadrul sarcinilor sale, activ, să participe la ședințele reprezentanței de bord. § 115 aliniatul 7 nr.5 prevederea 1 sunt corespunzătoare

6. Dacă un vapor este ancorat într-un port din zona de aplicabilitate a acestei legi, atunci Consiliul de întreprindere marină poate, după o prealabilă informare a căpitanului, să țină audiențe la bord și să realizeze adunări de bord ale membrilor de echipaj.

7. Dacă o navă, într-un an calendaristic, nu intră într-un port din zona de aplicabilitate a acestei legi, atunci numerele 5 și 6 sunt valabile pentru porturi europene. Ecluzele canalului naval nord-est nu sunt cotate ca porturi.

8. În consens cu patronul se pot ține audiențe și adunări de bord, făcând abstracții de numerele 6 și 7, și în alte porturi pentru iernat ale navei, dacă există o necesitate urgentă. Dacă nu se ajunge la o înțelegere, decide punctul de mediere. Verdictul punctului de mediere înlocuiește înțelegerea între patron și Consiliul de întreprindere marină.

(4) Paragrafele 42 până la 46 privind adunarea pe întreprindere nu-și găsesc aplicabilitatea în unități navale.

(5) Pentru activitate maritimă, Consiliul de întreprindere marină își asumă sarcinile, atribuțiile și îndatoririle consemnate în paragrafele 47 până la 59 pentru Consiliul de întreprindere.

(6) Paragrafele 74 până la 113 privind colaborarea și participarea la decizii a salariaților se aplică în unitățile navale în următoarea formulă:

1. Consiliul de întreprindere marină răspunde pentru tratarea acelor probleme, care conform acestei legi sunt supuse colaborării și participării la decizie a Consiliului de întreprindere marină, probleme:

a) care se referă la toate sau la mai multe vapoare ale unității navale, sau se referă la membri echipajului de la toate sau de la mai multe vapoare ale unității navale.

b) care, conform § 115 aliniatul 7 nr.2 au fost predate de reprezentanța de bord, sau

c) pentru care competența reprezentanței de bord conform § 115 aliniatul 7 nr. 1 nu este dată.

2. Consiliul de întreprindere marină trebuie informat în mod curent și cuprinzător despre activitatea navală a întreprinderii de navigație maritimă. Documentele necesare i se vor pune la dispoziție.

## A DOUA SECȚIUNE - NAVIGAȚIA AERIANĂ

### *§ 117. Valabilitate pentru navigația aeriană.*

(1) Această lege se aplică în cazul întreprinderilor de sol ale unităților de navigație aeriană.

(2) Pentru salariații ocupați în activitatea aeriană a întreprinderilor de navigație aeriană poate fi constituit, prin intermediul contractului colectiv de muncă, o reprezentanță. Despre colaborarea acestei reprezentanțe cu reprezentanțe ale salariaților întreprinderilor de sol din întreprinderea de navigație aeriană, constituite conform acestei legi, contractul colectiv de muncă poate prevedea reguli care deviază de la această lege; § 3 aliniatul 2 se aplică corespunzător.

## SECȚIUNEA A TREIA - INSTITUȚII DE TENDINȚĂ ȘI CONFESIUNI RELIGIOASE

### *§ 118. Aplicabilitatea pentru instituții de tendință și confesiuni religioase.*

(1) Asupra întreprinderilor și firmelor, care în mod nemijlocit și în majoritate servesc:

1. destinațiilor politice, de coaliție politică, confesionale, caritabile, educative, științifice sau artistice;

2. sau scopurilor de relatarea sau exprimarea opiniei, în cazul cărora se aplică articolul 5 aliniatul 1 prevederea 2 a Constituției, prevederile acestei legi nu au aplicabilitate, în măsura în care specificul întreprinderii sau firmei sunt potrivnice. Paragrafele 106 până la 110 nu sunt aplicabile, iar paragrafele 111-113 numai în măsura în care reglementează echilibrarea sau atenuarea dezavantajelor economice pentru salariați în urma modificărilor din întreprinderi.

(2) Această lege nu are aplicabilitate asupra confesiunilor religioase și amenajărilor lor caritabile sau educative, indiferent de forma lor juridică.

## PARTEA A ȘASEA REGLEMENTĂRI PRIVIND AMENZILE ȘI CONTRAVENȚIILE

*§ 119. Delicte împotriva organelor constituționale ale întreprinderii și membrilor acestora.*

(1) Cu pedepse privative de libertate până la un an sau cu amendă bănească este sancționat cel ce:

1. împiedică alegerea Consiliului de întreprindere, a reprezentanței tineretului și a celor în curs de pregătire profesională, a reprezentanței de bord, a Consiliului de întreprindere marin sau a reprezentanțelor salariaților prevăzute în § 3 aliniatul 1 nr.1 sau 2, sau influențează prin cauzare sau amenințare de dezavantaje sau prin acordarea sau promiterea de avantaje;

2. îngreunează sau deranjează activitatea Consiliului de întreprindere, a Consiliului general de întreprindere, a Consiliului de întreprindere pe concern, a reprezentanței tineretului și a celor în curs de pregătire profesională, a reprezentanței generale a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională, a reprezentanței de bord, a Consiliului de întreprindere marină, a reprezentanțelor salariaților nominalizate în § 3 aliniatul 1 nr.1 sau 2, a punctului de mediere, a oficiului tarifar de conciliere menționat în § 78 aliniatul 8, a biroului de reclamații a întreprinderii menționat în § 86 sau a comisiei economice;

3. dezavantajează sau favorizează pentru activitatea depusă un membru sau membru supleant al Consiliului de întreprindere, al Consiliului general de întreprindere, al Consiliului de întreprindere pe concern, reprezentanței tineretului și a celor

în curs de pregătire profesională, a reprezentanței generale a tineretului și a celor în curs de pregătire profesională, a reprezentanței de bord, a Consiliului de întreprindere marină, a reprezentanțelor salariaților prevăzute în § 3 aliniatul 1 nr.1 sau 2 a punctului de mediere, a oficiului de consiliere prevăzut în § 76 aliniatul 8, a biroului de reclamații a întreprinderii sau a Comisiei economice.

(2) Fapta va fi urmărită numai la solicitarea Consiliului de întreprindere, a Consiliului general de întreprindere, a Consiliului de întreprindere pe concern, a reprezentanței de bord, a Consiliului de întreprindere, a Comitetului elector, a întreprinzătorului sau a unui sindicat reprezentat în întreprindere.

*§ 120. Divulgarea secretului.*

(1) Cel ce în mod neautorizat divulgă un secret de întreprindere sau de afaceri străin, pe care l-a aflat în calitatea sa:

1. de membru sau membru supleant al Consiliului de întreprindere sau unui organism menționat în § 79 aliniatul 2;  
2. ca reprezentant al unui sindicat sau asociație patronală;  
3. de expert care a fost solicitat de Consiliul de întreprindere conform § 80 aliniatul 3 sau consultat de punctul de mediere conform § 109 prevederea 3;  
4. de salariat care a fost solicitat de Consiliul de întreprindere conform § 107 aliniatul 3 prevederea 3 sau de către comisia economică conform § 108 aliniatul 2 prevederea 2 și care în mod expres a fost menționat de patron a fi menținut ca secret, va fi pedepsit cu privare de libertate până la un an sau cu amendă bănească.

(2) De asemenea va fi pedepsit cel ce în mod neautorizat divulgă secretul străin al unui salariat, concret, un secret aparținător de sfera vieții sale personale, pe care în calitatea sa de membru supleant al Consiliului de întreprindere sau al unui organism menționat în § 79 aliniatul 2 l-a aflat și peste care con-

form prevederilor acestei legi trebuie menținută tăcerea.

(3) Dacă făptuitorul acționează pentru a obține o recompensă sau cu intenția să îmbogățească pe altul sau pe el, sau să dăuneze altuia, atunci pedeapsa poate fi până la doi ani privare de libertate sau amendă bănească. La fel va fi pedepsit cel ce se folosește în mod neautorizat de un secret străin, concret, un secret de întreprindere sau de afaceri, pentru a cărui păstrare este obligat conform aliniatelor 1 sau 2.

(4) Aliniatele 1 până la 3 se aplică dacă făptuitorul divulgă sau materializează secretul străin după decesul celui afectat.

(5) Fapta se urmărește numai la cererea celui păgubit. Dacă moare păgubitul, atunci dreptul de a depune plângere se transferă conform § 77 aliniatul 2 al codului penal asupra rudelor, dacă secretul aparține de sfera vieții personale a păgubitului; în alte cazuri se transferă asupra moștenitorilor. Dacă făptuitorul divulgă secretul după decesul celui afectat, se aplică prevederea 2 în sensul ei.

#### *§ 121. Reglementări privind contravențiile.*

(1) Acționează contrar reglementărilor cel ce nu-și îndeplinește obligațiile de lămurire și informare nominalizate în § 90 aliniatul 1 și aliniatul 2 prevederea 1, § 92 aliniatul 1 prevederea 1, § 99 aliniatul 1, § 106 aliniatul 2, § 108 aliniatul 5, § 110 sau § 111 și acționează potrivit adevărului incomplet sau cu întârziere.

(2) Abaterea de la ordine poate fi pedepsită cu o amendă de până la 20.000 mărci germane.

Paragrafele 122 - 129 nu sunt tipărite. Sunt identice cu ediția 1972 a legii.

#### *§ 130. Serviciul public.*

Această lege nu își găsește aplicare în administrațiile și întreprinderi ale federației, a landurilor, a comunelor sau a altor organisme, instituții și fundații ale dreptului public.

Tiparul executat de Tipografia  
InterGraf Reșița - ROMÂNIA  
Bun de tipar: 25 mai 1998  
Apărut: 1998  
Tiraj: 2000

