

**JAK RADZIĆ SOBIE
Z RESTRUKTURYZACJĄ
PRZEDSIĘBIORSTW
PONADNARODOWYCH**

Podręcznik EMF (wybór)

Publikacja sfinansowana ze środków Komisji Europejskiej w ramach projektu nr VS/2007/0298: „Wykorzystanie potencjału Europejskich Rad Zakładowych i Rad Pracowników w obliczu restrukturyzacji i globalizacji w sektorze metalowym”, realizowanego przez Sekretariat Metalowców NSZZ „Solidarność”

Wydawca: Sekretariat Metalowców NSZZ „Solidarność”
40-286 Katowice, ul. Floriana 7
tel/fax 0322538723
e-mail: solidmet@solidarnosc.org.pl

Niniejsza publikacja jest przeredagowaną i skróconą wersją podręcznika Europejskiej Federacji Metalowców „How to deal with transnational company restructuring”, przygotowanego w ramach projektu TRACE, finansowanego przez Komisję Europejską.

Tłumaczenie: Witold Gorecki

Wybór, opracowanie i redakcja tekstu: Andrzej Matla
Współpraca: Sławomir Adamczyk

Druk i skład: Drukarnia Zbigniew Misiuro
80-518 Gdańsk, ul. Gdańska 29
tel. 0583428937

Wydanie I

ISBN 978-83-924779-0-7

SPIS TREŚCI:

Wstęp	7
I. STRATEGIA EMF WOBEC SPOŁECZNIE ODPOWIEDZIALNEJ RESTRUKTURYZACJI PRZEDSIĘBIORSTWA	9
Dziesięć zasad EMF dotyczących ponadnarodowej restrukturyzacji	11
Praktyczne wdrożenie strategii EMF	15
System wczesnego ostrzegania	15
Europejska związkowa grupa koordynacyjna	15
II. PRZEGLĄD EUROPEJSKICH ROZPORZĄDZEŃ I DYREKTYW POWIĄZANYCH z PROCESAMI RESTRUKTURYZACJI	17
<i>INFORMACJA I KONSULTACJA</i>	17
Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników	17
Prawo do informacji i konsultacji na poziomie krajowym	17
Prawa do informacji i konsultacji na poziomie europejskim: Europejskie Rady Zakładowe	19
Prawa do informacji, konsultacji i partycypacji na poziomie europejskim	20
<i>REGULACJE SOCJALNE</i>	22
Niewypłacalność pracodawcy	22
Przenoszenie przedsiębiorstw	23
Zwolnienia grupowe	24
<i>REGULACJE EKONOMICZNE</i>	25
Transgraniczne łączenia spółek	25
Oferty przejęcia	26
Europejskie wytyczne na temat pomocy państwa dla przedsiębiorstw przeżywających trudności	27

Koncentracja przedsiębiorstw (reguły obowiązujące od 1 maja 2004)	28
III. WYTYCZNE EMF DOTYCZĄCE DZIAŁAŃ PRAWNYCH W ZAKRESIE ERZ	31
Wprowadzenie: Obszar prawny dotyczący ERZ nie jest rozwinięty	31
Działania prawne dotyczące ERZ: dotychczasowe doświadczenia	31
ERZ i restrukturyzacja: egzekwowanie prawa do nadzwyczajnego zebrania	32
Kiedy można rozpatrywać skierowanie sprawy do sądu?	35
Zanim skierujesz sprawę do sądu powinieneś wiedzieć czego się domagasz!	35
Pozytywne i negatywne okoliczności, które należy rozważyć przed skierowaniem sprawy do sądu	36
Kto może wnieść sprawę do sądu i przeciwko komu?	37
Ważność mandatu	38
Wymagania polityczne	39
Wspierająca rola EMF	40
Rola koordynatora EMF ds. ERZ	41
IV. PROCEDURA KONTROLI KOMISJI EUROPEJSKIEJ DOTYCZĄCA FUZJI I PRZEJĘĆ	43
Przedstawiciele pracowników w europejskiej procedurze kontrolowania koncentracji – zakres problemu	43
Nowa europejska procedura kontroli fuzji	44
Kiedy jest stosowana procedura kontroli fuzji?	45
Procedura Komisji Europejskiej kontrolowania koncentracji ..	46
Zawiadomienie o fuzji lub przejęciu/wniosek o zatwierdzenie przez Komisję	46
Informacja i konsultacja przedstawicieli pracowników	47
Jakie terminy odnoszą się do procedury kontroli fuzji?	47

Jakie są możliwości zaangażowania przedstawicieli pracowników i związków?	48
Na jakim etapie mogą być zaangażowani przedstawiciele pracowników?	49
Prawo do przesłuchania	49
Prawo do informacji	50
Prawo do konsultowania dokumentów	51
Procedura sądowa: Jakie są nasze szanse w sądzie?	52
W jaki sposób dowiadujemy się, że Komisja bada sprawę fuzji lub przejęcia?	52
Publikacja w Dzienniku Urzędowym (OJ) uruchamia formalnie procedurę	53
Jak znaleźć publikację w Dzienniku Urzędowym?	53
Wniosek o przesłuchanie	53
Na pierwszym przesłuchaniu	54
Wykorzystanie przesłuchania w sposób polityczny	55
Czy powinniśmy wnioskować o przesłuchanie wspólnie?	56
Czy powinniśmy poinformować kierownictwo, że złożyliśmy wniosek?.....	57
Łączenie praw europejskich z prawodawstwem krajowym ..	57

Aneks 1.

Wzór pytań, jakie przedstawiciele pracowników powinni zadać Komisji	59
---	----

Aneks 2.

Informacje źródłowe, które powinny być przekazane do EMF	61
--	----

Aneks 3.

Wzór wniosku o przesłuchanie przez Komisję	62
--	----

WSTĘP

Restrukturyzacja pojmowana jako proces przekształceń w przedsiębiorstwie, przeprowadzany w celu przystosowania go do zmieniającego się otoczenia społeczno-ekonomicznego, stała się trwałym elementem europejskiej rzeczywistości. Należy jednak pamiętać, że restrukturyzacja rodzi często konsekwencje dla zatrudnienia, a także dla lokalnej i regionalnej gospodarki. Dotyczy to w sposób szczególny przedsiębiorstw ponadnarodowych, które niejednokrotnie prowadzą swoje operacje na znaczną skalę. Tym samym podejmowane przez nie działania restrukturyzacyjne mają wymiar przekraczający granice państw.

Europejska Federacja Metalowców (EMF) uznała, że potrzeba zmian na poziomie przedsiębiorstw jest konieczna. Tylko dobrze działające firmy mogą stworzyć i zabezpieczyć trwałe, dobrze płatne stanowiska pracy oraz zapewnić należyte warunki wykonywania pracy, tak, aby spowodować zainteresowanie i zaangażowanie pracowników.

Może się tak dzieć tylko przy osiągnięciu właściwej równowagi pomiędzy interesami pracodawców i ich pracowników. Mając to na względzie, EMF rozwija strategię przewidującą zarządzanie zmianami w sposób społecznie odpowiedzialny, poprzez zaangażowanie pracowników i ich przedstawicieli. Rolą EMF jest także dostarczenie odpowiedniego oprzyrządowania i wsparcia afiliowanym związkom zawodowym, aby mogły stać się aktywnymi uczestnikami tego procesu.

Związki zawodowe stojące wobec ponadnarodowych strategii wypracowanych przez międzynarodowe przedsiębiorstwa, muszą być zdolne do tego, aby spojrzeć szerzej poza granice swoich krajów. Tylko w taki sposób będą mogły być skuteczne na poziomie europejskim.

Potrzeba rozpowszechniania wiedzy na temat sposobów i metod, za pomocą których przedstawiciele pracowników mogą skutecznie reagować na procesy ponadnarodowej restrukturyzacji oraz naciski pracodawców, stała się sprawą bardzo pilną.

Problematyka restrukturyzacji w wymiarze ponadnarodowym w coraz większym stopniu dotyczy także Polski. Już ponad 1, 2 mln polskich pracowników jest zatrudnionych w firmach kontrolowa-

nych przez kapitał zagraniczny. Rośnie liczba naszych przedstawicieli w Europejskich Radach Zakładowych. W swojej działalności coraz częściej konfrontowani są oni z wyzwaniami, jakie stwarzają strategię koncernów ponadnarodowych. W sposób szczególny dotyczy to przemysłu metalowego, który jest sektorem najbardziej intensywnego lokowania bezpośrednich inwestycji zagranicznych w naszym kraju.

Mając to na względzie, Sekretariat Metalowców NSZZ „Solidarność” postanowił aktywnie włączyć się w realizację strategii EMF, inicjując międzynarodowy projekt „Wykorzystanie potencjału Europejskich Rad Zakładowych i Rad Pracowników w obliczu restrukturyzacji i globalizacji w sektorze metalowym”. Jednym z elementów tego projektu jest opracowanie skondensowanej polskojęzycznej wersji podręcznika EMF „Jak radzić sobie z ponadnarodową restrukturyzacją przedsiębiorstw?”

Zgodnie z intencjami EMF, zarówno oryginalny podręcznik, jak też niniejsze jego streszczenie, zostało przygotowane w celu przybliżenia organizacjom członkowskim zasad, którymi kieruje się EMF oraz dostarczenie praktycznych wskazówek. Opracowanie to nie jest zatem wyczerpującym kompendium wiedzy na temat wszystkich istotnych problemów związanych z restrukturyzacją, może być jednak cennym zbiorem wskazówek dla związkowców z firm poddawanych procesom ponadnarodowej restrukturyzacji.

Pragnę w tym miejscu serdecznie podziękować sekretariatowi EMF za zgodę na wykorzystanie oryginalnej publikacji, która powstała w ramach europejskiego projektu TRACE (Trade Unions Anticipating Change in Europe). Wyrazy wdzięczności należą się także Andrzejowi Matli i Sławomirowi Adamczykowi – ekspertom NSZZ „Solidarność”, którzy dokonali trudu redakcji merytorycznej polskiej wersji podręcznika. Żywię nadzieję, że będzie on stanowił użyteczne źródło wiedzy dla wszystkich związkowców, również tych spoza z sektora przemysłu metalowego.

Adam Ditmer
Przewodniczący,
Sekretariat Metalowców
NSZZ „Solidarność”

Katowice, wrzesień 2007

I. STRATEGIA EUROPEJSKIEJ FEDERACJI METALOWCÓW WOBEC SPOŁECZNIE ODPOWIEDZIALNEJ RESTRUKTURYZACJI PRZEDSIĘBIORSTWA

(Przyjęta na 100 posiedzeniu Komitetu Wykonawczego EMF w Luksemburgu, w dniach, 7 – 8 czerwca 2005)

- 1 Na przestrzeni ostatnich lat restrukturyzacja przedsiębiorstw o wymiarze ponadnarodowym stała się permanentną cechą w sektorze metalowym. Globalizacja, szybkie zmiany technologiczne, dominacja liberalnej technologii i wielki wpływ rynków finansowych przyczyniły się do spowodowania przyspieszonych zmian w dzisiejszej gospodarce.
- 2 Europejska Federacja Metalowców (EMF) była zawsze zwolennikiem zmian, gdyż tylko dobrze działające przedsiębiorstwa mogą stworzyć i zabezpieczyć trwałe, poszukiwane i dobrze płatne stanowiska pracy oraz korzystne warunki jej wykonywania, leżące w obszarze zainteresowania pracowników. EMF wspiera strategię zmian, która stwarza warunki dla przetrwania i rozwoju przemysłu w dłuższej perspektywie, ale podejmuje również interesy społeczne pracowników. Wspieranie procesów zmian i rozwoju w przedsiębiorstwach powinno być połączone ze strategią ochrony i rozwoju zatrudnienia. Z tego też powodu EMF stara się zapewnić aktywne zaangażowanie pracowników i ich przedstawicieli we wszystkich fazach procesu zmian, a szczególnie – w fazie planowania. Przewidywanie zmian i przygotowanie do nich jest warunkiem koniecznym dla zarządzania zmianami w sposób społecznie odpowiedzialny.
- 3 Zmiany i restrukturyzacja mogą oznaczać redukcję stanowisk pracy i utratę pewności zatrudnienia. EMF nie akceptuje sytuacji, w której tylko pracownicy ponoszą koszty restrukturyzacji. Społecznie odpowiedzialne zmiany powinny stwarzać warunki wzrostu, rozwoju i żywotności przedsiębiorstwa jak również zatrudnienia. Jeżeli zwolnienia z pracy są nieuniknione, powinno się zaoferować pracownikom i wynegocjować dla nich

działania osłonowe towarzyszące zwolnieniom (wcześniejsze emerytury, przeszkolenia...).

- 4 EMF ma świadomość, że procesy restrukturyzacyjne wprowadzają wzajemną konkurencję między zakładami i krajami. EMF zobowiązuje się do zapewnienia europejskiej reakcji poprzez silną współpracę związków zawodowych oraz zaangażowanie takich instytucji jak Europejskie Rady Zakładowe.
- 5 Według opinii EMF istnieje tylko jeden sposób reagowania na próby kierownictwa rozgrywania pracowników i związków przeciwko sobie w kontekście działań ponadgranicznych: można to osiągnąć poprzez zagwarantowanie jedności pracowników i ich związków zawodowych. Tylko poprzez skoordynowane i wspólne działania będziemy zdolni do oparcia się na naciskom wywieranym przez kierownictwo. Jeżeli zgodzimy się z rozgrywaniem nas przeciwko sobie, w dłuższej perspektywie przegramy wszyscy.
- 6 Na przestrzeni ubiegłych lat EMF i jej organizacje członkowskie były coraz bardziej zaangażowane w ponadgraniczną restrukturyzację przedsiębiorstw. W konfrontacji z ponadnarodowymi strategiami przedsiębiorstw wielonarodowych, organizacje członkowskie EMF musiały patrzeć szerzej i dalej poza granice swoich krajów oraz wypracowywać skoordynowane strategie działania na poziomie europejskim. Powiązanie zróżnicowanej polityki związków zawodowych w poszczególnych krajach oraz strategii w przedsiębiorstwach wielonarodowych stało się kamieniem węgielnym polityki EMF w jej dążeniu do zapewnienia przeprowadzania restrukturyzacji w sposób społecznie odpowiedzialny.
- 7 Wiedza na temat, jak reagować na ponadnarodowe procesy restrukturyzacyjne i naciski pracodawców, stała się bardzo pilną kwestią dla organizacji członkowskich EMF. Pomimo istnienia krajowych narzędzi i praktyk prawnych, istnieje potrzeba wyjścia poza poziom krajowy i wypracowania wspólnych strategii na poziomie europejskim. W oparciu o te założenia Komitet Polityki Przedsiębiorstw EMF opracował poniższe wytyczne, jako narzędzie pomocne dla organizacji członkowskich EMF w przygotowaniu pierwszej reakcji oraz w planowaniu strategii dotyczącej reagowania na plany restrukturyzacyjne na poziomie europejskim. Chodzi przy tym o to, by uniknąć lub ograniczyć negatywny wpływ na zatrudnienie.

- 8 Uzasadnienie i tło procesów restrukturyzacyjnych różni się znacznie w zależności od przedsiębiorstwa i od kraju. Jednakże pomimo faktu, że każdy proces restrukturyzacyjny jest zjawiskiem indywidualnym oraz że pracownicy i ich przedstawiciele muszą odpowiednio przystosować do tego swoją strategię, należy ustalić pewne wspólne reguły dotyczące tego, w jaki sposób związki metalowców powinny podchodzić do kwestii restrukturyzacji na poziomie europejskim. Ponadto należy wyciągnąć nauki z konkretnych przypadków, którymi zajmowała się ostatnio EMF.
- 9 Poprzez niniejszy dokument EMF zamierza przede wszystkim nakreślić 10 zasad, które powinny być inspiracją i siłą napędową dla naszych reakcji na ponadgraniczne plany restrukturyzacyjne. Przedstawione zostaną tutaj pewne techniczne wskaźniki na temat, jak należy organizować wspólne odpowiedzi.
- 10 W rozumieniu EMF restrukturyzacja jest zdefiniowana jako działanie przedsiębiorstwa prowadzące do istotnych zmian w organizacji działalności gospodarczej i/lub w zatrudnieniu, wywierających poważny wpływ ekonomiczny, technologiczny i społeczny (np. poprzez fuzje, zamknięcia zakładu, przeniesienie produkcji, zmniejszenie skali produkcji, strategiczne przenosiny...).
- 11 EMF określiła dziesięć zasad wspólnego reagowania na projekty restrukturyzacyjne, które mają na celu wywarcie nacisku na kierownictwo, aby zapewnić uwzględnienie przez nie interesów pracowniczych oraz uniknięcie wzajemnego rozgrywania siły roboczej między sobą.

Dziesięć zasad EMF dotyczących ponadnarodowej restrukturyzacji

- *Opracowanie systemu wczesnego ostrzegania*

Wszelkie pogłoski o planach restrukturyzacji powinny być sprawdzane, szczególnie w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi innych krajów. Należy szybko je potwierdzić lub unieważnić. W sytuacji, gdy dana informacja zostanie potwierdzona, należy ją niezwłocznie ujawnić zainteresowanym stronom, by umożliwić im jak najszybszą reakcję. Chodzi o przywódców związków krajowych, Sekretariat EMF, koordynatorów EMF ds. ERZ oraz członków ERZ. Umiejętność przewidywania jest warunkiem wstępnym dla możliwości wywarcia wpływu w procesie podejmowania decy-

zji. Wiadomości mogą również napływać z artykułów prasowych – jest to ostatnio zjawisko coraz częściej spotykane. Nasza reakcja na tego rodzaju wiadomości będzie wymagała większego wkładu energii i ściślejszej koordynacji.

- *Zapewnienie pełnej zgodności z prawem do informacji i konsultacji na poziomie krajowym i europejskim*

Dostęp do istotnych informacji jest bardzo ważny dla zrozumienia strategii przedsiębiorstwa i proponowanych alternatywnych działań. Pracownicy i ich przedstawiciele powinni dysponować czasem niezbędnym do wypracowania alternatywnych propozycji. Zanim zapadną ostateczne decyzje, należy podjąć kroki zapewniające pracownikom i ich przedstawicielom właściwą informację i konsultację, zarówno na poziomie krajowym jak i europejskim. Tam, gdzie istnieją ERZ należy zwrócić się o odbycie nadzwyczajnego spotkania, przede wszystkim w celu uzyskania szerszych informacji oraz uzgodnienia ram czasowych dla konsultacji.

- *Utworzenie europejskiej związkowej grupy koordynacyjnej złożonej ze związków działających w przedsiębiorstwie, ERZ oraz koordynatora EMF*

Jeżeli uznamy to za konieczne, powołamy europejską koordynacyjną grupę związkową. Należy zgrupować wokół tego samego celu wszystkich potencjalnych aktorów – działaczy związkowych z zainteresowanych związków, członków ERZ, koordynatora ds. ERZ ze strony EMF, Sekretariat EMF, przedstawiciele pracowników w Zarządzie i Radzie Nadzorczej. Ciało to będzie siłą napędową europejskiej strategii służącej opracowaniu naszej skoordynowanej reakcji. Najprawdopodobniej stanie się ono grupą dialogu społecznego podczas negocjacji ramowych na poziomie europejskim. Koordynator EMF zajmie się ogólnymi interesami pracowników w trakcie całego procesu.

- *Pełna przejrzystość informacji*

Stworzenie klimatu zaufania wśród kolegów związkowców różnych zainteresowanych krajów jest warunkiem wstępnym wypracowania skoordynowanej reakcji. Musimy doprowadzić do pełnej przejrzystości informacji. Oznacza to, iż informacja o wszelkich próbach pracodawcy, zmierzających do zawarcia ugody w jednym przedsiębiorstwie lub w jednym kraju, będzie natychmiast oznajmiana zainteresowanym związkom lub grupie koordynacyjnej.

Żadne negocjacje nie będą zakończone przed poinformowaniem i skonsultowaniem zainteresowanych partnerów związkowych lub grupy koordynacyjnej.

- *Opracowanie wspólnej platformy*

Aby zasygnalizować pracodawcy i zewnętrznemu światu intencję pracowników realizacji wspólnego i skoordynowanego działania, musi dojść do powstania platformy wspólnych żądań. Podstawowe żądania będą uzupełnione wypracowaniem wiarygodnej i spójnej koncepcji alternatywnej, łączącej plan przemysłowy z działaniami akceptowanymi społecznie. Aby zapewnić pomoc w analizowaniu poruszanej sprawy musi być rozważona koncepcja wprowadzenia zewnętrznych ekspertów. Tam, gdzie istnieje ERZ, w zainicjowaniu takiej platformy kluczową rolę będzie miał do odegrania koordynator EMF. Platforma zostanie wypracowana wspólnie z krajowymi związkami oraz z ERZ. Obciążenie pracą będzie rozłożone pomiędzy poszczególnych uczestników procesu.

- *Rozważenie wynegocjowanych rozwiązań akceptowalnych dla wszystkich stron*

Związki będą dążyły wspólnie z ERZ do wynegocjowania porozumienia ramowego z pracodawcą na poziomie europejskim. Będą w nim zawarte aspekty zarówno gospodarcze jak i społeczne, które zagwarantują, że restrukturyzacja będzie zarządzana w sposób odpowiedzialny społecznie. Będą tam też gwarancje zatrudnienia i trwałości działania przedsiębiorstwa w dłuższej perspektywie. Zostaną zbadane wszelkie możliwości łagodzenia społecznych konsekwencji (skrócenie czasu pracy, wcześniejsze emerytury, przekwalifikowania zawodowe itp.). Zostaną zdefiniowane w skali europejskiej minimalne standardy planu społecznego. Żadne negocjacje nie będą zakończone przed poinformowaniem i skonsultowaniem zainteresowanych partnerów związkowych na poziomie europejskim.

- *Opracowanie strategii komunikacji*

Zdolność do wywierania wpływu jest kluczem do sukcesu waszej strategii. Pierwsze reakcje, platforma polityczna, wnioski i decyzje powinny być natychmiast przekazywane przez prasę, związki zawodowe, pracowników, polityków itp. Aby zapewnić, że kampania ta jest oparta na pracownikach, zarówno członkowie związku jak i pracownicy muszą być w pełni informowani. Bardzo ważne jest rów-

niez komunikowanie się ze światem zewnętrznym. Zmobilizować można tutaj polityków, członków Parlamentu Europejskiego oraz każdą osobę, która może użyć wpływów w naszej sprawie.

- ***Rozważenie działań ponadgranicznych***

Gdy pracodawca nie wykazuje uczciwego i konstruktywnego podejścia, należy rozważyć działania ponadgraniczne. Mobilizacja powinna być kreatywna i oparta na pracownikach. Jednym z wielu instrumentów, który można wziąć pod uwagę, jest europejski dzień akcji. Inne instrumenty można wypracować zgodnie z krajowymi praktykami i tradycjami, zapewniając, aby czyniły one naszą sprawę lub nasze żądania bardziej widocznymi. Jeżeli zostanie podjęta decyzja o tego typu działaniach, zostanie zastosowana wewnętrzna procedura EMF dla takich sytuacji.

- ***Zbadanie wszelkich prawnych możliwości dla upewnienia się, że głos pracowników jest słyszalny***

W przypadku łączenia przedsiębiorstw, pracownicy mają prawo być wysłuchani zgodnie z procedurą kontroli fuzji opracowaną przez Komisję Europejską. Komisja Europejska zadecyduje zgodnie z tą procedurą czy planowana fuzja lub przejęcie doprowadzi do nadużywania pozycji dominującej przedsiębiorstwa w UE, czy też nie. Pracownicy mogą się zwrócić do Komisji o przeprowadzenie z nimi konsultacji na temat nadużywania dominującej pozycji nowego przedsiębiorstwa i konsekwencji społecznych koncentracji kapitałowej.

- ***Wiążące zobowiązania***

Wszelkie uzgodnione strategie oraz podjęte decyzje na poziomie europejskim powinny być wiążące dla wszystkich zainteresowanych aktorów i wdrażane na poziomie krajowym.

Przy pomocy tych dziesięciu zasad EMF zamierza wzmocnić naszą zdolność do działania w sytuacjach kryzysowych oraz doprowadzić do wyeliminowania sytuacji, gdy jedni pracownicy są rozgrywani przeciwko innym. Pomoże to nam wykazać, że istnieją alternatywne rozwiązania, możliwe do realizacji przy niższym koszcie społecznym. Powinniśmy również pamiętać, że nawiązywanie kontaktów związkowych i ciągłe wzmacnianie solidarności z kolegami z innych krajów stanowią rzeczywistą wartość dodaną przy opracowywaniu skoordynowanych akcji. Tutaj właśnie można wykorzystać ERZ jako narzędzie podnoszące naszą zdolność do podejmowania wspólnej pracy.

Praktyczne wdrożenie strategii EMF

Koordinator EMF ds. ERZ stanowi siłę napędową przy wdrażaniu podejścia EMF w przypadku restrukturyzacji przedsiębiorstwa. Podejście on w ścisłej współpracy z Sekretariatem EMF, ERZ oraz zainteresowanymi związkami zawodowymi kroki konieczne, aby zapewnić, że przedstawiciele pracowników będą we właściwym czasie włączeni do procesu restrukturyzacji. Koordinator odgrywa kluczową rolę w wypracowaniu wspólnej i skoordynowanej reakcji na skalę europejską, która gwarantowałaby proces społecznie odpowiedzialny. Tam, gdzie ERZ nie istnieją, strategia EMF będzie realizowana przez związki zawodowe z tego kraju, w którym jest główna siedziba przedsiębiorstwa, oczywiście w ścisłej współpracy z Sekretariatem EMF oraz zainteresowanymi związkami w pozostałych krajach.

System wczesnego ostrzegania

W sytuacji, gdy przedsiębiorstwo planuje restrukturyzację, koordinator EMF ma natychmiast poinformować Sekretariat EMF, który z kolei poinformuje o tym wszystkie zainteresowane związki. Koordinator EMF zdecyduje wspólnie z Sekretariatem EMF o właściwej reakcji, wykorzystując dziesięć przywołanych powyżej zasad EMF w sprawie restrukturyzacji.

Europejska związkowa grupa koordynacyjna

Jeżeli będzie to uznane za konieczne, koordinator EMF powoła wspólnie z Sekretariatem EMF europejską związkową grupę koordynacyjną, złożoną z przedstawicieli ERZ (najprawdopodobniej Prezydium ERZ) oraz z jednego przedstawiciela związkowego z każdego zainteresowanego krajowego związku. Do grupy tej będą mogli dołączyć dodatkowi przedstawiciele pracowników (lokalni mężowie zaufania, przedstawiciele pracowników w zarządzie lub radzie nadzorczej przedsiębiorstwa oraz ekspert ERZ ds. finansowych) pod warunkiem uzyskania wcześniejszej zgody koordynatora EMF i Sekretariatu EMF. Celem grupy koordynacyjnej będzie wypracowanie europejskiej skoordynowanej reakcji na działania planowane przez centralne kierownictwo.

Każde spotkanie europejskiej związkowej grupy koordynacyjnej, zorganizowane pod auspicjami EMF, będzie odbywać się przy zaangażowaniu i wyrażeniu wcześniejszej zgody przez Sekretariat

EMF. W zasadzie EMF będzie pokrywać tylko koszty samego miejsca spotkania. Wszelkie inne koszty (noclegi i wyżywienie, podróż itp.), będą pokrywane przez krajowe związki zawodowe. W zasadzie wszelkie spotkania będą prowadzone w jednym języku, najprawdopodobniej angielskim.

II. PRZEGLĄD EUROPEJSKICH ROZPORZĄDZEŃ I DYREKTYW POWIĄZANYCH Z PROCESAMI RESTRUKTURYZACJI

Możemy rozróżnić trzy obszary, w których Unia Europejska interweniuje w operacje restrukturyzacyjne w przedsiębiorstwach:

- prawa do informacji, konsultacji i partycypacji,
- regulacje socjalne,
- regulacje ekonomiczne.

Część prawodawstwa wspólnotowego jest już dostępna w języku polskim. Punkt wyjścia do szczegółowych poszukiwań w Internecie stanowi adres: www.eur-lex.europa.eu

Informacja i konsultacja

Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników

Wspólnotowa Karta Praw Socjalnych (9/12/1989) stanowi podstawę tworzenia praw pracowniczych do informacji i konsultacji.

„Utworzenie rynku wewnętrznego musi doprowadzić do poprawy warunków pracy i życia pracowników we Wspólnocie Europejskiej. Poprawa ta musi objąć, tam gdzie to konieczne, opracowanie pewnych aspektów regulacji zatrudnienia, takich jak procedury zwolnień grupowych oraz regulacji dotyczących bankructwa. Kwestia informacji, konsultacji oraz partycypacji pracowników musi być opracowana zgodnie z właściwymi wytycznymi, biorąc pod uwagę praktykę istniejącą w różnych Państwach Członkowskich. To prawo do informacji, konsultacji i partycypacji musi być wdrożone we właściwym czasie, szczególnie w związku z operacjami restrukturyzacyjnymi w przedsiębiorstwach lub w przypadku fuzji wywierających wpływ na zatrudnienie pracowników”.

Prawo do informacji i konsultacji na poziomie krajowym

Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki in-

formowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej

Dyrektywę stosuje się według wyboru Państw Członkowskich w następujących przypadkach:

- ⊙ do przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników w którymś z Państw Członkowskich,
- ⊙ do zakładów zatrudniających co najmniej 20 pracowników w którymś z Państw Członkowskich. Informacje i konsultacje będą obejmować:
 - ⊙ zmiany ekonomiczne, finansowe i strategiczne,
 - ⊙ strukturę i zmiany w zatrudnieniu oraz związane z tym działania,
 - ⊙ decyzje, które prawdopodobnie będą prowadziły do istotnych zmian w organizacji pracy oraz stosunkach pracy.

Informacje będą przekazywane z takim wyprzedzeniem w czasie, aby umożliwić przedstawicielom pracowników przeprowadzenie właściwej analizy oraz przygotowanie się do konsultacji. Konsultacje będą miały miejsce:

- ⊙ na odpowiednim poziomie kierownictwa i reprezentacji,
- ⊙ przy zapewnieniu, że czas, metoda i treść są właściwe,
- ⊙ w taki sposób, aby umożliwić przedstawicielom pracowników spotkanie z pracodawcą i uzyskanie odpowiedzi oraz poznanie przyczyn udzielonej odpowiedzi, w stosunku do każdej sformułowanej opinii,
- ⊙ w celu uzyskania porozumienia.

Państwa Członkowskie muszą wprowadzić praktyczne ustalenia dla egzekwowania prawa do informacji i konsultacji. Państwa Członkowskie mogą upoważnić partnerów społecznych do swobodnego określenia na drodze porozumienia procedury wdrażania prawa pracowników do informacji i przeprowadzania z nimi konsultacji.

Państwa Członkowskie muszą zapewnić dostęp do właściwej procedury, gwarantującej możliwość zastosowania tej Dyrektywy. Sankcje muszą być efektywne, przekonujące i proporcjonalne. W wypadku poważnych naruszeń zapisów Dyrektywy (poważne naruszenia oznaczają np. zmianę warunków pracy lub wypowiedzenie), podjęte decyzje nie mają skutków prawnych, dopóki pracodawca nie wypełni swoich zobowiązań w zakresie informacji i konsultacji.

Dyrektywa zapewnia ustalenia dotyczące poufności:

- ⊙ ekspertom i przedstawicielom nie wolno ujawniać żadnych informacji, które zostały im poufnie przekazane,
- ⊙ w warunkach ustalonych przez krajowe prawodawstwo, pracodawca może być wyłączony z obowiązku informacji konsultacji.

Prawa do informacji i konsultacji na poziomie europejskim: Europejskie Rady Zakładowe

Dyrektywa 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym

Dyrektywa Rady 97/74/EC z 15 grudnia 1997 r. rozszerzająca o Wielką Brytanię i Północną Irlandię Dyrektywę 94/45/WE w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym

Dyrektywa ta dotyczy ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (grupy zatrudniające przynajmniej 1.000 pracowników oraz co najmniej 150 pracowników w każdym z przynajmniej dwóch Państw Członkowskich). Jednym z kluczowych celów tej Dyrektywy jest zapewnienie na poziomie europejskim prawa do informacji i konsultacji przedstawicielom pracowników w przedsiębiorstwach wielonarodowych na temat zagadnień związanych z restrukturyzacją. Obejmują one:

- ⊙ sytuację i prawdopodobne trendy w zatrudnieniu i inwestycjach oraz istotne zmiany organizacyjne,
- ⊙ transfery produkcji, fuzje, ograniczenia lub zamknięcia przedsiębiorstw lub ich części,
- ⊙ zwolnienia zbiorowe.

Dotychczas podpisano około 800 porozumień na temat ERZ w przedsiębiorstwach ponadnarodowych.

Prawa do informacji, konsultacji i partycypacji na poziomie europejskim

Dyrektywa Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników

Główne jej postanowienia brzmią następująco:

- ⊙ SE (Societas Europaea – Spółka Europejska) może być utworzona przez co najmniej dwa lub więcej przedsiębiorstw mających swoją siedzibę członkowskich różnych Państwach Członkowskich poprzez przekształcenie, połączenie ich lub stworzenie holdingu albo spółki zależnej.
- ⊙ Przedsiębiorstwa uczestniczące w tworzeniu SE muszą prowadzić negocjacje dotyczące zaangażowania pracowników ze specjalnym zespołem negocjacyjnym (SZN), złożonym z przedstawicieli pracowników. Podstawową regułą jest to, że Państwa Członkowskie mają w nim jedno miejsce na 10% lub jego ułamek, udziału całkowitej siły roboczej tych przedsiębiorstw.
- ⊙ Negocjacje powinny doprowadzić do pisemnego porozumienia na temat ustaleń dotyczących zaangażowania pracowników. Jeżeli ustalenia te skutkują obniżeniem istniejących wcześniej praw do uczestnictwa w organach zarządzających tworzących SE podmiotów, musi to być zatwierdzone przez większość dwóch trzecich członków SZN.
- ⊙ SZN może zdecydować (znowu większością dwóch trzecich), aby nie rozpoczynać rozmów lub przerwać toczące się rozmowy. W tym wypadku stosowane będą istniejące krajowe zasady dotyczące prawa do informacji i konsultacji (łącznie z dyrektywą na temat ERZ).
- ⊙ W razie osiągnięcia przez SZN i kierownictwo porozumienia, powinien powstać w zasadzie „Organ Przedstawicielski” (OP) podobny do ERZ lub innej procedury służącej informacji i konsultacji na poziomie europejskim. Jeżeli strony tak zdecydują, a w niektórych przypadkach obowiązkowo, porozumienie to może ustalić reguły partycypacji na poziomie zarządu lub rady nadzorczej. W SE powstałych poprzez transformację, porozumienie musi zapewnić przynajmniej taki sam poziom wszystkich elementów zaangażowania pracowników, jakie istniały w przedsiębiorstwie, które ma ulec przekształceniu.

- Negocjacje SZN muszą być zakończone w ciągu 6 miesięcy, ale termin ten może być na drodze porozumienia przedłużony do jednego roku. Jeżeli nie osiągnie się żadnego porozumienia – lub gdy tak zdecydują strony – będzie miał zastosowanie statutowy zestaw ‘standardowych reguł’.

Postanowienia na temat informacji oraz konsultacji w Dyrektywie o zaangażowaniu pracowników w Spółce Europejskiej są z grubsza podobne do postanowień Dyrektywy na temat ERZ, chociaż mają również miejsce istotne różnice. I tak Dyrektywa 2001/86:

- zapewnia silniejszą definicję konsultacji oraz definiuje pełniej informację,
- zapewnia krótsze negocjacje przez SZN (sześć miesięcy), w porównaniu do okresu trzech lat w Dyrektywie o ERZ oraz nakłada odpowiedzialność za rozpoczęcie negocjacji na kierownictwo,
- pozwala wyraźnie zewnętrznym związkowcom do działania w charakterze członków i ekspertów SZN (Dyrektywa o ERZ nie wspomina o związkach),
- nadaje OP silniejsze prawa do informacji i konsultacji niż prawa przyznane ERZ.

Poza prawem do informacji i konsultacji, wprowadzone przez Dyrektywę możliwości dotyczące uczestnictwa pracowników w zarządzie lub radzie nadzorczej stworzonej SE są całkowicie nowatorskie. To uczestnictwo pracowników podlega następującym postanowieniom:

- SE powstałe w drodze przekształcenia: jeżeli przepisy Państwa Członkowskiego odnoszące się do partycypacji pracowniczej w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej były stosowane przed rejestracją, wszystkie aspekty tej partycypacji pracowniczej będą w dalszym ciągu odnosić się do SE,
- w innych przypadkach pracownicy SE i/lub ich przedstawiciele będą mieli prawo do wyboru, wyznaczenia, zalecenia i sprzeciwienia się wyznaczeniu ilości członków w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej SE, równej najwyższej proporcji obowiązującej w tych przedsiębiorstwach przed rejestracją SE,
- jeżeli żadne z tych przedsiębiorstw nie podlegało regułom partycypacji przed rejestracją SE, to nie będzie to również wymagane po stworzeniu SE,
- każdy przedstawiciel pracowników w zarządzie lub radzie nadzorczej będzie pełnym członkiem z tymi samymi prawami

i obowiązkami jak członkowie reprezentujący udziałowców, łącznie z prawami do głosowania.

► *Regulacje socjalne*

Niewypłacalność pracodawcy

Dyrektywa Rady z dnia 20 października 1980 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (80/987/EWG)

Dyrektywa 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 80/987/EWG w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy

Dyrektywa ta odnosi się do roszczeń pracowniczych wobec pracodawców będących w stanie niewypłacalności. Niewypłacalność jest zdefiniowana jako sytuacja, w której złożono wniosek o otwarcie zbiorowej procedury, wynikającej z niewypłacalności pracodawcy oraz obejmującej częściowe zbycie aktywów oraz powołanie likwidatora. O dacie niewypłacalności decydują Państwa Członkowskie – może to być data początku niewypłacalności, data złożenia wymówień lub data, z którą umowa o zatrudnieniu została przerwana.

Państwa Członkowskie wyznaczają instytucję gwarancyjną, która przejmie zaległe roszczenia płacowe. Muszą one ustalić szczegółowe reguły działania instytucji gwarancyjnej. Państwa Członkowskie mogą postanowić, że instytucje gwarancyjne nie muszą przejmować składek na krajowy system ubezpieczeń społecznych, jednakże nie może to wpłynąć negatywnie na uprawnienia pracownicze do świadczeń.

Państwa Członkowskie mogą postanowić, że dyrektywa nie odnosi się do dodatkowych pracowniczych systemów emerytalnych, oferowanych przez przedsiębiorstwo. Mają one również możliwość wyboru opcji ograniczenia zobowiązań instytucji gwarancyjnej, zarówno jeżeli chodzi o wysokość świadczeń, jak i o czas (ale muszą pokryć przynajmniej okres 3 miesięcy umowy o pracę przed datą niewypłacalności – ten minimalny okres może stanowić część okresu referencyjnego o minimalnym okresie trwania 6 miesięcy).

Aby zapewnić równe traktowanie pracowników, Państwa Członkowskie nie mogą ustalać minimalnego czasu trwania umowy o pracę (staż pracy) czy też wykluczyć umowy na czas określony oraz pracowników agencji pracy tymczasowej.

Przenoszenie przedsiębiorstw

Dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów

Dyrektywa ta zajmuje się ochroną praw pracowniczych w wypadku przeniesienia/fuzji przedsiębiorstwa lub jego części. Przeniesienie przedsiębiorstwa oznacza przeniesienie jednostki gospodarczej z zachowaniem jej tożsamości.

Państwa Członkowskie nie mogą wyłączyć z zakresu tej dyrektywy pracowników ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy lub czas trwania ich umowy o pracę.

Aby chronić interesy pracownicze, Dyrektywa ta postanawia, że:

- ⦿ wszelkie prawa i zobowiązania są przejmowane przez nabywającego. Państwa Członkowskie mogą postanowić, że zarówno dotychczasowy i nowy pracodawca będą wspólnie odpowiedzialni za zobowiązania powstałe przed datą przeniesienia.
- ⦿ Państwa Członkowskie mogą podjąć odpowiednie kroki dla zapewnienia, że dotychczasowy pracodawca poinformuje nowego pracodawcę o prawach i zobowiązaniach, które mają być przeniesione.
- ⦿ nowy pracodawca będzie przestrzegał układów zbiorowych, zawartych przez dotychczasowego pracodawcę, do dnia wygaśnięcia lub wejścia w życie nowego układu zbiorowego. (Państwa Członkowskie mogą ograniczyć okres przestrzegania tych warunków, ale muszą je respektować przez okres minimum 1 roku).

Dyrektywa nie odnosi się do świadczeń emerytalnych, rentowych i świadczeń na wypadek śmierci w ramach dodatkowych, zakładowych lub międzyzakładowych programów emerytalnych (chyba, że Państwa Członkowskie postanowią inaczej).

Dyrektywa ta nie odnosi się do przypadków przeniesienia aktywów w związku z upadłością lub niewyptalnością przedsiębiorstwa

(chyba, że Państwa Członkowskie postanowią inaczej). Gdyby jednak Państwa Członkowskie zdecydowały, aby tak zrobić, mogą one zapewnić, by długi wobec pracowników nie zostały przeniesione na nowego pracodawcę. Przedstawiciele pracowników mogą wyrazić zgodę na zmianę warunków zatrudnienia, by zapewnić możliwość trwania zatrudnienia poprzez podtrzymanie dalszej działalności przedsiębiorstwa.

Jeżeli chodzi o reprezentację pracowników, Dyrektywa postanawia, co następuje:

- ⊙ w sytuacji, gdy przenoszony podmiot zachowuje swą autonomię, status i funkcje przedstawicieli pracowników będą zachowane na tych samych warunkach,
- ⊙ w sytuacji, gdy przenoszony podmiot nie zachowuje swej autonomii, Państwa Członkowskie podejmą takie kroki, aby zapewnić, że przedstawiciele pracowników są właściwie reprezentowani do czasu ponownego powołania przedstawicieli zgodnie z krajowym prawodawstwem.

Dyrektywa ta gwarantuje ponadto prawo do informacji i konsultacji co do daty, powodów, implikacji prawnych, ekonomicznych i społecznych oraz wszelkich innych kwestii dotyczących rozważanego zagadnienia. Informacja musi być dostarczona we właściwym czasie (w przypadku dotychczasowego pracodawcy oznacza to – zanim przeniesienie zostanie dokonane, w przypadku nowego pracodawcy – oznacza to, że jego pracownicy muszą być poinformowani, zanim zostaną dotknięci skutkami decyzji). Dotychczasowy i nowy pracodawca będą również musieli skonsultować swoich pracowników we właściwym czasie, tzn. wówczas, gdy działania są rozważane, aby móc osiągnąć stosowne porozumienie.

Zwolnienia grupowe

Dyrektywa Rady 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. na temat dostosowania prawodawstwa Państw Członkowskich, odnoszącego się do zwolnień grupowych. (Dyrektywa ta ujednocila Dyrektywy 75/129/EWG i 92/56/EWG)

Zgodnie z tą Dyrektywą Państwa Członkowskie muszą zawiadomić o zwolnieniach grupowych odnośnie władze publiczne. Pracownicy muszą otrzymać kopię tego zawiadomienia i mogą przesać tej władzy swoje komentarze.

Zwolnienia mogą wejść w życie najwcześniej po 30 dniach od chwili zawiadomienia (Państwa Członkowskie mogą przyznać właściwemu organowi publicznemu uprawnienia do przedłużenia tego okresu do 60 dni).

Aby zdefiniować zwolnienia grupowe, Państwa Członkowskie mogą wybierać pomiędzy dwoma formułami:

w odniesieniu do okresu 30 dni:

- ⊙ co najmniej 10 zwolnień (w wypadku łącznej ilości pracowników pomiędzy 20 a 100),
- ⊙ co najmniej 10% pracowników (pomiędzy 100 a 300 pracowników),
- ⊙ co najmniej 30 (powyżej 300 pracowników), albo 20 zwolnień w okresie 90 dni.

► *Regulacje ekonomiczne*

Transgraniczne łączenia spółek

Dyrektywa 2005/56/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 października 2005 r. w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych

Dyrektywa ta ma ułatwiać transgraniczne łączenia się spółek z kapitałem udziałowym. W wielu krajach krajowe ramy prawne dla takich fuzji nie istnieją i spółki zmuszone są zakładać całkiem nową spółkę (jest to kosztowne i czasochłonne). Szczególnie dla małych i średnich spółek, które chcą prowadzić działalność w więcej niż jednym z Państw Członkowskich, ale nie w całej Europie (w tym ostatnim przypadku mogłyby one starać się objęcie ich Statutem Spółki Europejskiej), ta europejska procedura fuzji byłaby użyteczna. Pierwsza propozycja na temat fuzji transgranicznych sięga roku 1984, ale ze względu na obawy, że w niektórych Państwach Członkowskich przedsiębiorstwa wykorzystywałyby fuzje transgraniczne do obejścia zasad partycypacji pracowniczej, nigdy nie została zatwierdzona. Nowa propozycja jest kompromisem w tej sprawie.

W ramach tej Dyrektywy, każda spółka biorąca udział w transgranicznej fuzji będzie postępować zgodnie ze swoim krajowym prawodawstwem. Jeżeli chodzi o prawa pracownicze, stosuje się ogólną zasadę prawodawstwa krajowego stworzonej spółki. Jednakże, jeżeli przynajmniej jedna ze spółek biorących udział w transgra-

nicznej fuzji podlegała regulacjom o partycypacji pracowniczej w swoim rodzimym kraju oraz jeżeli spółka stworzona przez połączenie powstała na obszarze Państwa Członkowskiego, w którym te zasady nie są stosowane, wówczas należy zastosować procedurę negocjacji przewidzianą w Statucie Spółki Europejskiej. Procedura ta musi prowadzić do porozumienia na temat rodzaju partycypacji pracowniczej. Jeżeli nie, to wówczas stosowany będzie system współdecydowania tego Państwa Członkowskiego, w którym stosowane reguły są najbardziej surowe.

Oferty przejęcia

Dyrektywa 2004/25/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie ofert przejęcia

Dyrektywa ta stanowi kluczowy komponent Planu Działania Usług Finansowych. Celem Komisji było wzmocnienie swobodnego przepływu kapitału poprzez wprowadzenie zakazu stosowania wszelkiego rodzaju obrony przed wrogimi przejęciami (tak zwanych „zatrutych pigułek”). Ale propozycja Komisji została odrzucona przez ministrów przemysłu.

W następstwie tego faktu wszystkie szczególnie wrażliwe zapisy zostały przekształcone, przybierając charakter opcji. Większa część procesu decyzyjnego została oddana w gestię Państw Członkowskich. Zezwala się zatem, by państwa te mogły podejmować decyzję o zakazie lub też nie, stosowania „zatrutych pigułek”. Oznacza to, że w jednej sytuacji mogą zgodzić się na zakaz stosowania „zatrutych pigułek”, w innej zaś zezwala im się na zniesienie zakazu, gdy przedsiębiorstwo składające ofertę nie stosuje się do podobnych reguł. Aby to zrobić, Państwa Członkowskie mogą wprowadzać klauzule wzajemności do swoich prawodawstw, które umożliwią spółkom podjęcie walki z wrogimi przejęciami w sytuacji, gdy strona składająca ofertę posiada sama dostęp do czynników obrony przed „zatrutymi pigułkami”.

Inne postanowienia Dyrektywy mówią o następujących kwestiach:

- zobowiązanie oferenta do ujawnienia szerokiej informacji na temat oferty,
- zobowiązanie do zapłacenia godziwej ceny wszystkim udziałowcom (to znaczy, przynajmniej najwyższej ceny jaką oferent zapłacił w okresie ostatnich 6-12 miesięcy przed złożeniem oferty,

- ⊙ wprowadzenie procedury dotyczącej ograniczenia prawa wykupu.

W kwestii praw pracowniczych Dyrektywa stanowi, że pracownicy muszą pozyskać obszerną informację na temat oferty przejęcia. Daje im też prawo do wyrażania swoich opinii i zaleceń.

Europejskie wytyczne na temat pomocy państwa dla przedsiębiorstw przeżywających trudności

Komunikat Komisji – *Wytyczne Wspólnoty na temat pomocy państwa dla ratowania i restrukturyzacji przedsiębiorstw przeżywających kłopoty (Officia Journal No C288 z dnia 9.10.1999)*

Główną zasadą tych wytycznych jest skupienie się na celu, jakim jest zredukowanie pomocy państwa wobec przedsiębiorstw w procentach PKB oraz uniknięcia zakłóceń w konkurencji pomiędzy przedsiębiorstwami, z racji różnych krajowych reguł dotyczących pomocy państwa.

Pomoc państwa może przybierać różne formy: transfery finansowe, zastrzyki kapitału, umorzenia długów, miękkie pożyczki, gwarancje zadłużenia, zwolnienia podatkowe lub składek na opiekę społeczną. Zastrzyki kapitału ze strony publicznej nie są uważane za pomoc państwa, gdyby jakiś racjonalny prywatny inwestor podjąłby taką samą decyzję.

Zgodnie z wytycznymi, za przedsiębiorstwo przeżywające trudności uważa się taką firmę, która nie może pokryć strat bez zewnętrznej interwencji władz publicznych. Taki wypadek następuje, gdy:

- ⊙ połowa kapitału zniknęła i ponad 1/4 tego kapitału została utracona w ciągu ostatnich 12 miesięcy,
- ⊙ firma spełnia kryteria podmiotu podlegającego procedurze zbiorowej niewypłacalności.

Dla takich przedsiębiorstw dozwolone są dwie formy pomocy państwa:

1. Pomoc awaryjna

Pomoc awaryjna jest to tymczasowe wsparcie, w celu zapewnienia funkcjonowania firmy mającej kłopoty na czas potrzebny dla opracowania planu restrukturyzacji lub likwidacji (na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy). Pomoc awaryjna może przyjąć formę zwrotnego wsparcia dla utrzymania płynności poprzez kredyty lub gwarancje kredytowe po cenie rynkowej.

Wysokość pomocy nie może przekroczyć ujemnego operacyjnego przepływu gotówki (cashflow) w przedsiębiorstwie przez okres 6 miesięcy. Poprzez pomoc awaryjną można również finansować pilne działania strukturalne, takie jak wyjście z działań przynoszących straty.

2. Pomoc restrukturyzacyjna

Pomoc restrukturyzacyjna jest dopuszczalna tylko wtedy, gdy jest oparta na spójnym dalekosiężnym planie przywrócenia długoterminowej żywotności firmy. Plan ten musi zostać przedłożony Komisji Europejskiej. Plan powinien przedstawić sposób wyjścia z kryzysowej sytuacji. Musi także zakładać wycofanie się ze strukturalnych działań przynoszących straty oraz uwzględnić dywersyfikację działań w kierunku nowych i możliwych do przyjęcia inicjatyw.

Ponieważ pomoc restrukturyzacyjna może w sposób niesprawiedliwy przenieść udział w ciężarze strukturalnego dostosowania na innych producentów, którzy z pomocy nie korzystają, powstałe w ten sposób zakłócenia w konkurencji muszą być zrównoważone przez korzyści płynące z uratowania firmy (np. pomoc pozwala na uniknięcie regionalnych problemów z zatrudnieniem lub zniknięcie firmy przyniosłoby w konsekwencji stworzenie sytuacji monopolistycznej) oraz przez wystarczające działania kompensacyjne na rzecz konkurentów. Działania te muszą być proporcjonalne do skutków zakłócających, wywołanych przez świadczoną pomoc i brać pod uwagę zbycie aktywów na rzecz konkurentów, redukcję zdolności produkcyjnych lub obecności na rynku albo obniżenie przeszkód w wejściu na konkretne rynki. Gdy przedsiębiorstwo działa na rynku, gdzie występuje nadmiar zdolności produkcyjnych, redukcja tych zdolności może sięgać nawet 100% (co oznacza, że dozwolona będzie tylko pomoc na rzecz planu osłon socjalnych).

W wypadku dużych przedsiębiorstw, beneficjenci pomocy muszą wnieść przynajmniej 50% ze swoich własnych środków (łącznie ze sprzedażą aktywów, zewnętrznym finansowaniem).

Przedsiębiorstwa mogą uzyskać pomoc tylko raz w okresie 10 lat (poza wyjątkowymi i nieprzewidywalnymi okolicznościami).

Koncentracja przedsiębiorstw (reguły obowiązujące od 1 maja 2004)

Rozporządzenie Rady (WE) nr 139/2004 z dnia 20 stycznia 2004 r. w sprawie kontroli koncentracji przedsiębiorstw

Regulacja Kontroli Fuzji może utrudnić „koncentrację przedsiębiorstw o wymiarze wspólnotowym, stwarzającą lub wzmacniającą pozycję jednego przedsiębiorstwa, w wyniku czego efektywna konkurencja z nim na wspólnym rynku lub w jego istotnej części jest znacznie utrudniona. Działanie takie uznane jest za niespójne z zasadami wspólnego rynku”.

Regulacja ta nadaje Komisji prawo do zbadania fuzji, zanim one zostaną zrealizowane, aby móc zdecydować, czy są one zgodne z zasadami wewnętrznego rynku. Obejmuje to zdefiniowanie rynku na dany produkt, zdefiniowanie danego rynku geograficznego oraz ocenę zgodności fuzji z zasadami rynku wewnętrznego w oparciu o zasadę pozycji dominującej. Według opinii Komisji, rynek na dany produkt obejmuje wszystkie te produkty i/lub usługi, które są uważane przez konsumenta za wymienne i zastępowalne, a określenie definicji rynku polega na identyfikacji efektywnych, alternatywnych źródeł zaopatrzenia klientów zainteresowanych przedsiębiorstw, zarówno w kategoriach produktu lub usług jak i geograficznej lokalizacji dostawców.

Fuzje o wymiarze wspólnotowym (firmy o łącznych globalnych obrotach w wysokości 5 miliardów EUR i obrotach w ramach Europejskiego Obszaru Gospodarczego w wysokości ponad 250 milionów EUR na każdą z nich) muszą być zgłaszane do Komisji, która zbada, czy ta koncentracja stworzy lub wzmocni dominującą pozycję (zasada ta odnosi się również do sytuacji „wspólnej dominacji” lub duopolu oraz do sytuacji „dominacji zbiorowej” lub oligopolu). W większości przypadków uważa się, że firma sprawuje dominację rynkową, gdy jej udział w rynku przekracza 40%. Niemniej jednak, także fuzje, które „zakłócają w sposób istotny konkurencję” (odnosi się to do przypadków fuzji prowadzących do powstania od 20 do 40% udziału w rynku), mogą być zakazane, jeżeli po dokonaniu fuzji nie będzie wystarczającej konkurencji, pozwalającej klientom na dokonanie wystarczającego wyboru. Ostatnio Komisja wprowadziła zasadę „obrony wydajności”. Roszczenia dotyczące wydajności będą uwzględniane, jeżeli służą one bezpośrednio konsumentom i jeżeli przeważają one nad wszelkimi negatywnymi aspektami, które fuzja mogłaby przynieść w stosunku do konkurencji.

Europejska Regulacja Fuzji zastępuje liczne krajowe systemy, redukując w ten sposób koszty i biurokrację. Ponieważ istnieje wiele nakładających się na siebie systemów obiegu dokumentów, uzgodniono ostatnio, że przedsiębiorstwa będą mogły korzystać z „jednego okien-

ka” (one-stop shop) w Komisji Europejskiej, jeżeli muszą składać powiadomienia w co najmniej trzech Państwach Członkowskich.

Inne niedawne reformy obejmują powołanie Głównego Ekonomisty d/s Konkurencji oraz utworzenie grupy panelowej dla przeanalizowania wniosków zespołu badawczego przy pomocy „świeżego spojrzenia z boku”.

Przedstawiciele pracowników/związków zawodowych mogą być wysłuchani w trakcie procedury badawczej (potrzebny jest tylko pisemny wniosek), ale wyłącznie w oparciu o argumenty ekonomiczne. Konsekwencje społeczne fuzji nie podlegają ocenie Komisji.

III. WYTYCZNE EMF DOTYCZĄCE DZIAŁAŃ PRAWNYCH W ZAKRESIE ERZ

Wprowadzenie: Obszar prawny dotyczący ERZ nie jest rozwinięty

Sprawy sądowe dotyczące europejskich rad zakładowych to trudne sprawy. Jest to stosunkowo słabo rozwinięty obszar prawny i dlatego istnieje dotychczas niewiele przypadków precedensowych. Jednocześnie sporo europejskich rad podejmuje działania prawne, by tą drogą wyegzekwować warunki zawartych porozumień. Szczegółowe zapisy porozumień powołujących ERZ są dość zróżnicowane, tym samym powoduje to trudności z ustaleniem jakiejś sztywnej, ustalonej reguły. Z pewnym wyjątkiem wszakże – w większości przypadków za prawa przysługujące radzie uważane są tylko te, które zawarte zostały w porozumieniu, nie zaś te, o których mówi prawodawstwo.

Ze względu na swój potencjał tworzenia precedensów, decyzje sądowe dotyczące ERZ, nawet jeżeli formalnie są ważne w jednym Państwie Członkowskim, mogą mieć wpływ na systemy prawne w całej UE. Oznacza to również, że decyzja prawna przeciwko pracownikom i ich przedstawicielom może mieć również negatywne reperkusje w całej Europie. W wielu przypadkach mandat do skierowania w imieniu ERZ sprawy na drogę sądową musi być najpierw formalnie zdefiniowany, a europejskie rady, które wejdą na tę drogę, znajdą się prawdopodobnie wobec bardzo trudnego i zasobnego w środki przeciwnika. Z tych wszystkich powodów, sprawy sądowe dotyczące ERZ muszą być bardzo starannie przygotowane.

Komitet Polityki Przedsiębiorstw EMF opracował zatem swoje wytyczne i zalecenia, o których za chwilę. Powinny one być uwzględniane przed podjęciem decyzji o nadaniu sprawie biegu sądowego.

Działania prawne dotyczące ERZ: dotychczasowe doświadczenia

Od czasu wprowadzenia Dyrektywy o europejskich radach zakładowych (ERZ) oraz jej przeniesienia do prawodawstwa krajowe-

go, powstało około 800 ERZ (około 260 w obszarze przynależnym EMF). Tak wielka ilość ERZ sugerowałaby, że muszą się zdarzać konflikty prawne i wydaje się, że dotychczas było około 25 spraw sądowych dotyczących ERZ.

Niektóre z tych decyzji prawnych przyczyniły się do wyjaśnienia obowiązku przedsiębiorstw do zastosowania się wobec wymogów Dyrektywy o ERZ, nawet jeżeli siedziba główna firmy znajduje się poza terytorium Unii Europejskiej (ADS Anchor, Becton Deckinson, Bofrost, oraz Kuhne & Nagel). Było też kilka sprzecznych postanowień sądu na temat tego, czy nominacja lub wybór członków SZN/ERZ jest określona przez porozumienie czy prawodawstwo kraju, z którego pochodzą członkowie, a może przez prawodawstwo krajowe, na podstawie którego zostało zawarte porozumienie (Interbrew, Hewlett Packard oraz Schneider Electric). Szereg orzeczeń zostało podjętych w sprawie prawa ERZ do informacji i konsultacji w kwestiach ponadnarodowych, jak również na temat określenia czasu udzielania informacji i odbywania konsultacji, jak i ich treści na poziomie krajowym i europejskim (Alstom, Altadis, Forbo, Panasonic, Otis, Renault, ST Microelectronics). Kilka spraw przyczyniło się również do utwierdzenia powagi ERZ poprzez przyznanie jej przewodniczącemu silnego mandatu prawnego, uprawniającego do kierowania sprawą na drogę sądową (Alstom, Jungheinrich, Panasonic i P&O Ferries). Podsumowanie tych spraw można znaleźć na stronie internetowej EMF.

Oprócz spraw, które trafiły do sądu, dochodziło również do wielu konfliktów dotyczących ERZ, które nieomalże trafiły do sądu. Jest całkiem jasne, że nawet realna groźba skierowania sprawy do sądu jest jednym z najlepszych powodów dla którego kierownictwo przedsiębiorstwa ustępuje i chce załatwić sprawę na drodze pokojowej. Jak wykazał to dobitnie przypadek Renault Vilvoorde, działanie prawne dotyczące ERZ może być całkiem spektakularne, często prowadząc w konsekwencji do bardzo negatywnych i dalekosiężnych konsekwencji dla przedsiębiorstwa objętego procedurą sądową (wyraźne okazanie złej woli stanowi szkodę dla wizerunku firmy oraz całkiem możliwe – negatywne konsekwencje dla notowań giełdowych i wartości posiadanych przez udziałowców akcji).

ERZ i restrukturyzacja: egzekwowanie prawa do nadzwyczajnego zebrania

Dyrektywa o ERZ oraz krajowe rozwiązania prawne zapewniają możliwość zwołania nadzwyczajnego zebrania między regularnymi

zebraniami przewidzianymi w harmonogramie, w sytuacji zaplanowania nadzwyczajnych okoliczności, takich jak: przeniesienie produkcji, zamknięcie zakładu lub znaczne zmniejszenie zatrudnienia. Celem takiego nadzwyczajnego zebrania jest rozpoczęcie procesu informacji i konsultacji w sprawie ponadgranicznych implikacji takich planów przedsiębiorstwa. Prawie wszystkie porozumienia na temat ERZ zawierają prawo do przeprowadzenia nadzwyczajnego zebrania.

Jest to być może jedno z najważniejszych uprawnień posiadanych przez ERZ, gdyż oznacza ono, że w obliczu planowanych ponadgranicznych działań restrukturyzacyjnych, członkowie ERZ mają możliwość spotkania się z sobą i kierownictwem (choćby z tego powodu, by kierownictwo powiedziało to samo wszystkim jednocześnie. Może to mieć istotny dyscyplinujący wpływ na pracodawcę). Informacje uzyskane na nadzwyczajnym zebraniu ERZ są oczywiście użyteczne na poziomie lokalnym i krajowym. Ponadto – co chyba najważniejsze – debata na forum ERZ o działaniach restrukturyzacyjnych powinna prowadzić do uzyskania szerszej perspektywy i lepszego zrozumienia zagadnienia. Może stanowić podstawę do wspólnej oceny sytuacji i skoordynowania strategii uwzględniającej konsekwencje podejmowanych działań, odnoszące się do wszystkich pracowników w UE. Problem polega na określeniu, kiedy powstają takie nadzwyczajne okoliczności. Kto decyduje o tym, co należy uważać jako konsekwencje ponadgraniczne? Dyrektywa ERZ określa – przedstawiciele pracowników będą mieli prawo do spotkania się z kierownictwem na wniosek ERZ. Niestety, do wielu porozumień o ERZ to prawo nie zostało wpisane. Zamiast tego, kwestia, kto może zwoływać nadzwyczajne zebranie, pozostaje często otwarta. Tymczasem zwłoka i oczekiwanie do czasu, aż ponadgraniczne konsekwencje jakichś działań będą wystarczająco widoczne, aby można było dowieść ich w sądzie, może spowodować, że na zebranie będzie już zbyt późno. Takie zebranie może okazać się bezużyteczne.

Jednakże w przypadkach restrukturyzacji, szanse uzyskania szybkiego orzeczenia sądu (nakazu lub zakazu sądowego) przeciwko przedsiębiorstwu są stosunkowo duże. Jeżeli jakieś działania są już wdrażane lub zostały oficjalnie zapowiedziane, ale przedsiębiorstwo nie poinformowało o tym ani nie skonsultowało tego z ERZ lub jego prezydium, wtedy można spodziewać się, że sąd wyda raczej decyzję korzystną dla ERZ i zmusi w ten sposób przedsiębior-

stwo do przestrzegania swoich zobowiązań wynikających z porozumienia. Orzeczenie sądu w sprawie Renault Vilvoorde wyraźnie stwierdziło, że przedsiębiorstwo nie miało prawa wdrażać swoich działań restrukturyzacyjnych bez uprzedniego właściwego skonsultowania tego z ERZ.

Należy zauważyć, że prawo ERZ do odbycia spotkania w celu omówienia problemu i znalezienia odpowiedzi na działania restrukturyzacyjne, nie konkuruje z prawami do informacji i konsultacji na poziomie krajowym i lokalnym – przeciwnie, działania i strategia przedstawicieli pracowników muszą się wzajemnie uzupełniać. Nie jest to kwestia tego „kto zostanie poinformowany pierwszy”, ale raczej tego, co każdy z poziomów może uzyskać poprzez powiązanie jego dostępu do informacji z rozważaniami na temat konsekwencji działań restrukturyzacyjnych. To zrozumienie związku pomiędzy ERZ a poziomem lokalnym i krajowym jest wyraźnie wsparte przez orzeczenia, które zapadły w rozpatrywanych przypadkach firm Alstom, Altadis, Forba, i ST Microelectronics, gdzie sędziowie orzekli, że zebrania europejskich, centralnych i lokalnych rad zakładowych muszą odbywać się w takiej kolejności, która umożliwi uzyskanie na każdym poziomie maksymalnej informacji, koniecznej dla wypełniania swojej roli.

W wypadku restrukturyzacji, często zachodzi konieczność, aby ERZ podjęła działania jak najwcześniej. Wymaga to ścisłej współpracy oraz wymiany informacji wśród członków ERZ i związków zawodowych. Dyrektywa o ERZ oraz większość porozumień ERZ postanawiają, że przekazanie informacji i konsultacje na poziomie europejskim muszą odbywać się tak wcześnie, jak to możliwe. Przedstawiciele pracowników na poziomie krajowym często nie wiedzą, czy działania, z którymi są konfrontowani na poziomie krajowym, mogą być powiązane z działaniami mającymi miejsce w innym kraju. Tym bardziej istotne zatem jest, aby członkowie ERZ wymieniali informacje o tym, co dzieje się na poziomie lokalnym i krajowym między zebraniem ERZ oraz aby starali się skontaktować bezpośrednio z sobą i poprzez swojego koordynatora ERZ lub krajowy związek zawodowy, gdy tylko nabiorą podejrzeń, że mogą być planowane działania o charakterze ponadgranicznym.

Doświadczenia EMF wykazują, że pomimo występujących trudności, europejskie rady coraz aktywniej wykorzystują swoje możliwości, by zwoływać nadzwyczajne zebrania wówczas gdy jest to konieczne.

Kiedy można rozpatrywać skierowanie sprawy do sądu?

W zasadzie są dwa zasadniczo różniące się przypadki postępowań sądowych: w kilku krajach zachodzi możliwość uzyskania szybkiej decyzji sądu (nakaz lub zakaz), gdy można dowieść, że jest ona potrzebna w krótkim terminie, na przykład w wypadku zajmowania się działaniami restrukturyzacyjnymi. Jednakże sprawa na drodze sądowej może też ciągnąć się latami, w zależności od możliwości odwoławczych. Może to być proces kosztowny i stresujący dla wszystkich zaangażowanych stron. Kwestia narażenia siebie i swoich kolegów oraz związków zawodowych na wyzwania związane ze sprawą sądową wymaga zastanowienia.

Po pierwsze, musi to być potwierdzone przez waszego doradcę prawnego (zazwyczaj jest to dział prawny któregoś z waszych związków, związku koordynatora ERZ lub krajowej konfederacji), że podjęte przez centralne kierownictwo przedsiębiorstwa działania lub też ich zaniechanie, stanowi prawdopodobnie naruszenie zawartego porozumienia o ERZ, naruszenie krajowego prawodawstwa dotyczącego ERZ lub Dyrektywy o ERZ.

Jeżeli to prawdopodobne naruszenie niesie ryzyko poważnych i niemożliwych do naprawienia szkód w stosunkach między pracownikami a centralnym zarządem i jeżeli nie wydaje się, abyście mogli osiągnąć swoje cele na drodze dalszych negocjacji lub poprzez mediację, to sprawa sądowa może być jedynym skutecznym rozwiązaniem.

Zanim skierujesz sprawę do sądu, powinieneś wiedzieć, czego się domagasz!

Zanim sprawa zostanie wniesiona do sądu – bez względu na to jak nieuczciwie działało centralne kierownictwo – musi być jasne, co można w sądzie uzyskać.

1. Poprzez wniesienie sprawy do sądu, możecie spowodować powrót niechętnego kierownictwa do stołu negocyjacyjnego, umożliwiając w ten sposób pozyskanie czasu lub realizację pewnych konkretnych celów (takich jak zabezpieczenie rekompensaty dla nowej inwestycji, zredukowanie ilości zwalnianych pracowników lub podniesienie poziomu odpraw finansowych itp.). Jeżeli negocjacje okażą się skuteczne, zawsze można wycofać sprawę z sądu.

2. Możecie chcieć rozwiązania, które wykaże, że to wy mieliście rację, a nie centralny zarząd. Poza osiągnięciem waszego zasadniczego celu, możecie niekiedy połączyć sprawę z żądaniem rekompensaty finansowej bądź to dla pokrzywdzonych pracowników lub – stosownie to waszego systemu prawnego – rekompensatą dla waszego związku.
3. Możecie domagać się potwierdzenia zasady prawnej lub chcieć zrealizować cel polityczny (wtedy, gdy potrzeba wam wiążącego prawnego orzeczenia), na przykład, gdy kierownictwo twierdzi, że prawodawstwo lub porozumienie ERZ nie może być interpretowane na korzyść przedstawicieli pracowników. Ale w tych przypadkach musicie zawsze zdawać sobie sprawę z ryzyka wygranej przez pracodawcę, co może wpłynąć negatywnie na sytuację tysięcy – a może nawet milionów – pracowników w całej Europie. Innymi słowy, czasami jest lepiej nie mieć orzeczenia sądowego.
4. W pewnych sytuacjach, na przykład w trakcie procesu restrukturyzacji, nie macie po prostu czasu na to, aby sprawa biegła w sądzie, ale wiele systemów prawnych daje wam możliwość do zwrócenia się o wydanie nakazu sądowego, co oznacza, że orzeczenie sądu może być uzyskane i wyegzekwowane całkiem szybko. Przegląd systemów prawnych w krajach UE, który można znaleźć na stronie internetowej EMF (www.emf-fem.org) dostarczy wam użytecznych wskazówek.

Bez względu na to, która z tych motywacji wpłynie na waszą decyzję skierowania sprawy na drogę sądową, potrzebne będzie wam wszelkie wsparcie prawne, jakie możecie uzyskać. Innym bardzo dobrym źródłem pomocy, obok działów prawnych waszych własnych związków, mogą być eksperci z krajowych struktur związkowych, którzy pozostają w kontakcie z EMF, a zwłaszcza z Komitetem Polityki Przedsiębiorstw EMF.

Pozytywne i negatywne okoliczności, które należy rozważyć przed skierowaniem sprawy do sądu

Jak już powiedziano wcześniej, sprawa sądowa na pewno nie jest czymś prostym – rodzi konflikt, wymaga dużego nakładu pracy i czasu, a jeżeli doprowadzi do przegranej – oznacza z pewnością stratę pieniędzy i energii.

Jednakże, mamy co najmniej trzy istotne powody, aby wnieść sprawę do sądu:

- A. zazwyczaj nie ma innego wyjścia, aby osiągnąć swoje cele,
- B. zwykle sprawa nabiera właściwego kształtu i korzystnego dla nas rozgłosu,
- C. uzyskanie korzystnego orzeczenia ze szkodliwym dla drugiej strony wiążącym efektem.

Kto może wnieść sprawę do sądu i przeciwko komu?

Aby sprawa mogła być wniesiona do sądu, muszą być spełnione pewne wymagania prawne. Szereg spraw związanych z ERZ, które zostały (lub prawie zostały) wniesione do sądu, uwydatniło potrzebę istnienia solidnego, prawnego mandatu dla podtrzymania roszczeń.

Przede wszystkim trzeba stwierdzić, kto jest uprawniony do wniesienia sprawy do sądu przeciw jakiejś osobie prawnej. To może nie być takie proste, jak się wydaje: na przykład w brytyjskim przypadku P&O, ERZ stanowiła mieszany organ, złożony zarówno z przedstawicieli pracowników jak i pracodawcy. Sąd postanowił więc, że ERZ nie może skarżyć przedsiębiorstwa, ponieważ wielu z jej członków było w rzeczywistości przedstawicielami samego przedsiębiorstwa. W innych przypadkach (np. sprawa Kuhne & Nagle, gdzie niemiecka Centralna Rada Zakładowa wniosła do sądu sprawę przeciwko centralnemu kierownictwu) taki problem nie pojawił się.

Typowe sprawy sądowe obejmujące problematykę ERZ są wnoszone przez pracowników lub ich przedstawicieli. Często są oni reprezentowani przez swoje krajowe związki zawodowe. Stroną postępowania jest centralne kierownictwo uchylające się od swoich zobowiązań. Zatem w niektórych krajach indywidualni członkowie ERZ mogą wnosić sprawy sądowe wobec centralnego kierownictwa, podczas gdy w innych krajach wydaje się, że układy zbiorowe lub kodeksy pracy nie pozwalają indywidualnym osobom (nawet będącym członkami ERZ) na pomijanie lub „przeskakiwanie” organu zbiorowego, jakim jest ERZ.

Jeżeli pojawi się sytuacja, w której członek ERZ stwierdza, że ERZ jest uprawniona do podejmowania działań prawnych wobec Centralnego Kierownictwa, ale tego nie czyni, wtedy – zgodnie z niektórymi systemami prawnymi – osoba ta ma możliwość podjęcia działań prawnych wobec ERZ lub jej prezydium z racji niedopełnienia przez nie swoich obowiązków. Podobna sytuacja może powstać, kiedy krajowy związek zawodowy stwierdza, że ERZ nie podejmuje działań wobec centralnego kierownictwa. W tym przy-

padku, niektóre systemy prawne pozwalają związkowi na skierowanie do sądu sprawy wobec ERZ lub jej prezydium.

Ważność mandatu

Z chwilą, gdy wyjaśniono już kto kogo pozywa do sądu, kolejnym krokiem będzie zapewnić, aby osoba lub stosowne ciało przedstawicielskie miało mandat do takiego postępowania. Podczas gdy odpowiedź na to pytanie jest względnie łatwa w kontekście krajowego systemu prawnego (jeżeli powód jest osobą fizyczną lub ciałem reprezentacyjnym na poziomie krajowym lub związkim), okazuje się, że jest to kwestią drażliwą na poziomie europejskim. Jest absolutnie konieczne, by ERZ upewniła się, że posiada ważny mandat, dający jej prawo zwrócenia się do sądu, gdyż w innym przypadku sprawa może być łatwo odrzucona i to tylko z powodów formalnych.

Orzeczenia sądowe w sprawach firm Alstom, Jungheinrich, Panasonic, i P&O Ferries wyraźnie pokazały, że nie wystarczy być członkiem ERZ, nawet jej przewodniczącym, aby wystosować pozew w imieniu ERZ. Przeciwnie, ERZ musi nadać swojemu członkowi lub przewodniczącemu wyraźny mandat do takiej akcji. Powstaje pytanie – jak? Zgodnie z jakimi regułami?

Zazwyczaj reguły dotyczące podejmowania decyzji przez ERZ są ujęte w Regulaminie ERZ. Regulamin ten może określać, na przykład, że ERZ podejmuje decyzje zwykłą większością głosów lub systemem większości kwalifikowanej, w zależności od liczby pracowników w danym kraju. Dyrektywa o ERZ oraz krajowe prawodawstwo dotyczące ERZ i większość porozumień ERZ mówią wyraźnie o uchwaleniu przez europejską radę swojego własnego regulaminu zasad postępowania, który ustala, w jaki sposób będą podejmowane zbiorowe decyzje oraz uprawnienia do reprezentowania ERZ przez jej przewodniczącego lub sekretarza. Niestety, wydaje się, że zdecydowana większość ERZ nie ma takiego regulaminu. Oznacza to, że prawie wszystkie ERZ mają swoje zadanie domowe do odrobienia. Powinny je wykonać bez względu na to czy planują, czy też nie, wkroczyć na drogę sądową. Jeżeli nie wypracowano regulaminu zasad postępowania, to pierwszym krokiem jest uzgodnienie zestawu reguł, określających, w jaki sposób ERZ podejmuje decyzje jako ciało zbiorowe. Zazwyczaj tylko regulamin uzgodniony i przyjęty przez większość członków ERZ może być uznany za ważną podstawę prawną. Przyjęte i uzgodnione reguły postępowania

będą stanowiły podstawę do podejmowania przez członków ERZ formalnych, prawnie uznanych uchwał. Taką uchwałą może być np. udzielenie przewodniczącemu ERZ lub jej sekretarzowi mandatu do skierowania w imieniu rady sprawy na drogę sądową. Ponieważ może zachodzić konieczność podejmowania zbiorowych decyzji z krótkim wyprzedzeniem czasowym, dobrym pomysłem może być również, aby zapewnić możliwość podejmowania decyzji *in absentia* tj. bez wymogu fizycznej obecności. Znaczy to, że członkowie ERZ nie mogąc zebrać się dla podjęcia uchwały w ramach swojego posiedzenia, mogą je wysuwać i uzgadniać, korzystając z regularnej poczty lub poczty elektronicznej. Jakąkolwiek decyzję podejmie ERZ jako grupa, ważne jest, aby była ona podjęta zgodnie z prawnie uznanymi i prawomocnymi środkami.

Jeżeli wasza rada mając już swój regulamin podjęła decyzję (przyznanie mandatu przewodniczącemu lub sekretarzowi rady) o skierowaniu danej sprawy na drogę sądową, należy upewnić się, że podjęto ją zgodnie z zapisami regulaminu.

EMF, koordynator ERZ z ramienia EMF oraz wasze krajowe związki będą mogły wesprzeć was w opracowaniu takiego regulaminu lub w upewnieniu się, że przyznany radzie mandat do skierowania sprawy na drogę sądową jest z prawnego punktu widzenia poprawnie przyznany i ważny.

Wymagania polityczne

Poza formalnościami prawnymi, istnieją również czynniki polityczne, które należy również uwzględnić, gdyż sprawa sądowa może mieć całkiem prawdopodobnie szersze konsekwencje. Sprawa sądowa związana z ERZ stanowi materię prawną, zależną od prawa krajowego jednego Państwa Członkowskiego, jednakże każde prawo krajowe dotyczące ERZ wynika z tej samej Dyrektywy oraz ze względu na ponadnarodowy charakter spraw dotyczących ERZ, pozytywne orzeczenie sądu w jednym kraju może być bardzo pomocne w drugim. Istnieje jednak ryzyko, że orzeczenie sądu może wpłynąć „rykoszetem” na sytuację w jednym lub kilku krajach, na przykład przez podważenie jakiejś ustalonej praktyki w innym kraju lub w konsekwencji narażenie przedstawicieli pracowników lub związków zawodowych na działania prawne. Ryzyko to wskazuje na potrzebę współpracy pomiędzy związkami zawodowymi, starając się o zaangażowanie wszystkich w decyzję o wystąpieniu na drogę sądową.

Ponadto musicie być również absolutnie pewni, że potraficie być silni i zjednoczeni – a to może nie być takie proste. ERZ musi stać na straży praw pracowniczych w całej Europie, ale istnieje zawsze ryzyko, że interesy narodowe będą bronię kosztom interesów europejskich., na przykład, kiedy jakiś związek zawodowy ulega naciskom lub obietnicom centralnego kierownictwa lub słabe, niechętnie konfliktom prezydium rady przeszkadza w procesie kierowania sprawy na drogę sądową. Jeżeli centralne kierownictwo grozi, że w przypadku waszej odmowy, to wasz zakład będzie kolejnym oddziałem do przeniesienia lub zamknięcia, wiedźcie, że wymagało to będzie silnego europejskiego zaangażowania wszystkich na rzecz wsparcia praw nie tylko swoich pracowników. Nasze doświadczenia związkowe wykazały, że tylko poprzez wspólne działanie możemy osiągnąć rozwiązania możliwe do zaakceptowania i sprawiedliwe dla wszystkich.

Wspierająca rola EMF

Z racji tradycji kulturowych, prawnych i społecznych, związki zawodowe w różnych krajach mogą mieć różne poglądy na temat tego, kiedy można zrezygnować z negocjacji prowadzących do rozwiązania sytuacji. Ale przed wniesieniem sprawy do sądu, rozsądne byłoby zorientowanie się, czy można uzyskać jakąś „pomoc z góry”. Jest ważne, aby pamiętać, że krajowy związek koordynujący ERZ z ramienia EMF ponosi odpowiedzialność również wobec pracowników z innych krajów. Jest więc naszym obowiązkiem zwrócić się do EMF z prośbą o pomoc prawną oraz poinformować EMF w wypadku pojawienia się poważnej sytuacji.

EMF będzie w zasadzie optować za wniesieniem sprawy do sądu, jeśli zdaniem waszego związku albo koordynatora ERZ – lub obydwu stron (ich działów prawnych) będzie miało poważne naruszenie bądź to porozumienia ERZ bądź prawodawstwa dotyczącego ERZ (ustawa o ERZ lub Dyrektywa 94/45).

Pierwszym sposobem okazania wsparcia ze strony EMF byłoby wysłanie przez jej Sekretarza Generalnego listu do centralnego kierownictwa, stwierdzającego, że niedostosowanie się do stawianych wymagań skutkowało będzie zainicjowaniem przez EMF akcji ponadgranicznych oraz zaleceniem skierowania sprawy do sądu w tym kraju, w którym wydaje się być to bardziej obiecujące.

Następnie należy ocenić indywidualnie, czy i w jaki sposób EMF może i powinno udzielić wsparcia. Mogłoby ono oznaczać koordy-

nującą rolę EMF lub wniesienie przez nią sprawy do sądu, wspólnie lub w imieniu ERZ oraz/lub narodowych związków zawodowych.

Rola koordynatora EMF ds. ERZ

Jednym z głównych wyzwań dla EMF jest monitorowanie i prowadzenie istniejących ERZ, tak, by zapewnić, że wszyscy pracownicy korzystają ze swoich praw do informacji i konsultacji. Koordynatorom EMF powierzono zadanie koordynowania działań pracując na rzecz stworzenia z ERZ spójnej grupy, osadzonej mocno w europejskiej perspektywie i europejskiej strategii związkowej.

Jako punkt styczności pomiędzy ERZ a EMF, koordynator z ramienia EMF będzie informowany i aktywnie zaangażowany, gdy ERZ (wspierane również przez reprezentowane związki) rozważa rozpoczęcie procedury prawnej, udzielając wsparcia i współpracując ze związkowymi ekspertami prawnymi.

Zanim sprawa zostanie wniesiona do sądu, koordynator EMF może zostać wezwany do działania w charakterze mediatora pomiędzy ERZ a centralnym kierownictwem. W momencie, gdy zostanie podjęta decyzja, iż rozprawa sądowa jest jedynym wyjściem z konfliktu, związek w tym kraju, w którym sprawa została skierowana do sądu, przejmie prawdopodobnie kierownictwo procesów koordynacyjnych procedury. Nawet jeżeli osoba ta nie jest koordynatorem z ramienia EMF, to oczekuje się, że będzie ona informować EMF oraz koordynatora EMF na temat sprawy.

IV. PROCEDURA KONTROLI KOMISJI EUROPEJSKIEJ DOTYCZĄCA FUZJI I PRZEJĘĆ

Przedstawiciele pracowników w europejskiej procedurze kontrolowania koncentracji – zakres problemu:

W rozdziale tym nakreślimy możliwości, którymi dysponują przedstawiciele pracowników, aby zostać wysłuchanymi w ramach europejskiej procedury kontroli fuzji i przejęć przedsiębiorstw.

Osiągnięcie Jednolitego Rynku Europejskiego przyspiesza znaczne zmiany strukturalne w europejskim przemyśle. Zmiany te są odzwierciedlane, m.in. w ilości ponadgranicznych połączeń spółek. Obserwujemy tu wyraźną tendencję rosnącą.

Konsekwencje ponoszone przez pracowników różnią się, począwszy od zwiększenia zakresu ich obowiązków do zwiększenia bezpieczeństwa zatrudnienia, poprzez wzmocnienie pozycji rynkowej nowo utworzonego przedsiębiorstwa lub wręcz przeciwnie – likwidację miejsc pracy i zamykanie zakładów. W dłuższej perspektywie wiele przedsiębiorstw przystosowuje się do zmienionej sytuacji rynkowej, pozostając lub stając się konkurencyjnymi, zabezpieczając w ten sposób swoje widoki na dalszą przyszłość. W bliższej perspektywie jednakże nasza uwaga będzie koncentrować się na utracie stanowisk pracy.

Jeżeli zachodzi zauważalne ryzyko, że powstające, nowe przedsiębiorstwo może zdominować europejski rynek, wówczas dotychczasowe przedsiębiorstwo może podjąć swoją ostateczną decyzję na temat dokładnej struktury nowego podmiotu w ramach procedury Komisji Europejskiej kontrolowania koncentracji. To z kolei stwarza sytuację, w której kierownictwo przedsiębiorstwa może odmówić ujawnienia wystarczającej informacji przedstawicielom pracowników, w odpowiednim czasie argumentując, że szczegóły fuzji nie będą jasne, dopóki Komisja nie podejmie ostatecznej decyzji.

Procedura Komisji zapewnia pracownikom i ich przedstawicielom możliwość wypowiedzenia swoich opinii na temat planowanej koncentracji. Na przestrzeni ostatnich lat możliwość ta była wykorzy-

stywana wielokrotnie przez organizacje członkowskie EMF w wypadku fuzji lub nabycia przedsiębiorstw. Sekretariat EMF włożył sporo wysiłku, aby zapewnić prawo do przesłuchania organizacji członkowskich EMF oraz ułatwić przedstawicielom pracowników koordynację ich strategii.

Sekretariat EMF obserwował zmiany w podejściu Komisji Europejskiej do możliwości bycia przesłuchanym. Obserwujemy, że Komisja jest obecnie zaangażowana w bardziej pozytywne i nastawione na współpracę podejście wobec przedstawicieli pracowników, których dotyczy plan koncentracji. EMF zaleca, aby pracownicy jak najczęściej korzystali z tego prawa.

Nowa europejska procedura kontroli fuzji

Monitorowanie fuzji i przejęć jest jednym z kluczowych filarów polityki UE w dziedzinie konkurencji. Nawet jeżeli Komisja generalnie przyjmuje fuzje i przejęcia jako oznakę gospodarczej dynamiki, władze w Brukseli zajmujące się konkurencją są wzywane do ściślejszego przeanalizowania takich przypadków, gdy nowa firma – rezultat fuzji lub przejęcia mogłaby zdominować rynek. Uważa się, że mamy do czynienia z monopolem, gdy przedsiębiorstwo może działać w sposób dowolny na rynku bez obawy o reakcje swoich klientów, dostawców lub konkurentów. Jednakże prawo europejskie nie zabrania dominowania na rynku, dopóki jest to wynikiem wolnej konkurencji oraz jakości produktu. Jeżeli przedsiębiorstwo usiłuje uzyskać dominującą pozycję na rynku poprzez wykup lub fuzję ze swoimi konkurentami, to stanowi to pogwałcenie polityki europejskiej i prawa dotyczącego konkurencji.

W procesie integracji europejskiej, kontrola fuzji przechodziła coraz bardziej z krajowego na poziom europejski. Podczas gdy poprzednio władze kontrolujące konkurencję na poziomie krajowym były odpowiedzialne za monitorowanie koncentracji rynkowej, uchwalenie w 1989 r. Rozporządzenia w sprawie kontroli koncentracji pomiędzy przedsiębiorstwami zapewniło po raz pierwszy zunifikowaną europejską kontrolę fuzji o dużych rozmiarach.

Przekazanie władzy z poziomu krajowego na poziom europejski nie oznacza, że wprowadzono silniejsze mechanizmy kontrolne i monitorujące. Głównym celem procedury europejskiej jest uproszczenie procedur administracyjnych, wymaganych od przedsiębiorstw pragnących dokonać fuzji, ponieważ nie będą one już musiały przechodzić przez szereg procedur kontroli fuzji w kilku różnych

krajach. Dla firm ubiegających się o zatwierdzenie fuzji oznacza to znaczną obniżkę kosztów oraz procedur administracyjnych oraz wzmocnienie bezpieczeństwa prawnego. W styczniu 2004 r. Rada Unii Europejskiej w świetle pozyskanych doświadczeń zrewidowała swoją procedurę kontroli fuzji i wydała nowe rozporządzenie, które weszło w życie 1 maja 2004 r.

Kiedy jest stosowana procedura kontroli fuzji?

Nie wszystkie fuzje ani przejęcia są zatwierdzane przez Komisję Europejską. Tylko fuzje lub przejęcia mające znaczenie dla całej Wspólnoty podlegają gestii kompetentnych władz w Brukseli. Intencja połączenia się z innym przedsiębiorstwem lub jego przejęcia będzie uważana za działania „na skalę Wspólnoty”, gdy zostaną spełnione dwa warunki brzegowe:

1. Łączne globalne obroty wszystkich uczestniczących przedsiębiorstw musi przekroczyć sumę 5 miliardów EUR.
2. Obroty na skalę Wspólnoty przynajmniej dwóch współuczestniczących przedsiębiorstw muszą przekroczyć 250 milionów EUR (jeżeli dwie trzecie obrotów każdego przedsiębiorstwa działającego na skalę Wspólnoty jest osiągnięte w jednym z Państw Członkowskich UE, będą wtedy stosowane procedury na poziomie krajowym, zamiast procedury europejskiej).

To wielkość obrotów uczestniczących firm jest decydująca w określeniu, czy Komisja może przyznać lub odmówić aprobaty fuzji lub przejęcia. Kraj pochodzenia przedsiębiorstwa nie odgrywa żadnej roli. A więc – podobnie jak w przypadku Dyrektywy ERZ – nawet te przedsiębiorstwa, których główna siedziba jest zlokalizowana poza Unią Europejską, mogą znaleźć się w gestii kompetencji Komisji.

Zmieniona procedura kontroli z roku 2004, również częściowo rozszerzyła zakres odpowiedzialności Komisji przy orzekaniu w sprawach, w których dotychczas fuzja lub przejęcie podlegały zatwierdzeniu, w oparciu o prawa krajowe przez władze zajmujące się sprawami konkurencji w co najmniej trzech Państwach Członkowskich. W takich przypadkach, uczestniczące w tym procesie przedsiębiorstwa mogą zwrócić się o rozpatrzenie ich sprawy przez Komisję. Jeżeli żadne z zainteresowanych Państw Członkowskich nie wniesie zastrzeżeń w ciągu 15 dni od złożenia wniosku do władz europejskich, Komisja przejmie na siebie procedurę zatwierdzenia.

Procedura Komisji Europejskiej kontrolowania koncentracji:

Po otrzymaniu zawiadomienia o fuzji lub przejęciu Komisja (Dyrekcja Generalna d/s Konkurencji) zadecyduje, czy koncentracja ta jest zgodna z regułami dotyczącymi konkurencji na wspólnym rynku.

Zawiadomienie o koncentracji jest normalnie poprzedzane nieformalną wymianą informacji pomiędzy Dyrekcją Generalną d/s Konkurencji oraz przedsiębiorstwami uczestniczącymi w fuzji. Ta nieformalna faza, nie objęta Rozporządzeniem o fuzjach, dotyczy przede wszystkim spraw technicznych dotyczących wniosku.

Gdy zawiadomienie o koncentracji zostało otrzymane, rozpoczyna się właściwe postępowanie. Komisja musi najpierw zdecydować, czy dana fuzja jest w ogóle objęta Rozporządzeniem w sprawie kontrolowania koncentracji. Na tym etapie istnieją trzy możliwości:

1. Fuzja nie jest objęta zakresem Rozporządzenia.

Konsekwencja: Komisja wyjaśnia to poprzez wydanie decyzji.

2. Fuzja jest objęta zakresem Rozporządzenia, ale nie budzi poważnych wątpliwości, jeżeli chodzi o jej zgodność z zasadami wspólnego rynku.

Konsekwencja: Komisja decyduje nie sprzeciwiać się koncentracji i oświadcza, że jest to zgodne z zasadami wspólnego rynku.

3. Fuzja jest objęta zakresem Rozporządzenia i wzbudza poważne wątpliwości, jeżeli chodzi o jej zgodność z zasadami wspólnego rynku.

Konsekwencja: Rozpoczyna się postępowanie.

Zawiadomienie o fuzji lub przejęciu/wniosek o zatwierdzenie przez Komisję

Przedsiębiorstwa mające intencję połączenia się składają formularz nazywany „Form CO” („Zawiadomienie o Koncentracji”) do Dyrekcji Generalnej Komisji Europejskiej odpowiedzialnej za politykę konkurencji.

W formularzu tym przedsiębiorstwa uczestniczące w fuzji muszą przedstawić obszerną i szczegółową informację na temat planowanej fuzji lub przejęcia. Należy podjąć m.in. następujące kwestie:

1. Czy fuzja będzie dotyczyć wszystkich czy tylko niektórych obszarów działalności gospodarczej,
2. Określić czas, gdy fuzja lub poszczególne kroki prowadzące do niej mają być zakończone,
3. Czy, na ile i w jakiej formie którakolwiek z firm uczestniczących w tym
4. procesie uzyskała finansowe lub inne wsparcie ze strony władz publicznych lub rządowych,
5. 4. Jaki będzie kształt przyszłej struktury własności i kontroli połączonych firm.

Ponadto musi być ukazana struktura uczestniczących firm, łącznie ze wskaźnikami ekonomicznymi, udziałami i interesami oraz oczekiwanymi zyskami. „Formularzowi CO” powinna towarzyszyć obszerna dokumentacja, obejmująca również umowę o przejęciu. Musi być również dostarczona dokładna analiza celów działalności gospodarczej i przewidywalnych efektów fuzji lub przejęcia dla dotkniętych nimi rynków stanowiąc część procesu zawiadomienia.

„Formularz CO” (krótka i długa wersja) jest zawarty w Aneksach do Rozporządzenia Komisji Nr 802/2004 wdrażającego Rozporządzenie Rady Nr 139/2004.

Informacja i konsultacja przedstawicieli pracowników

Jeśli nawet europejskim związkowi zawodowemu nie udało się spełnić postulatu, by w pełni zaangażować przedstawicieli pracowników w zrewidowanej procedurze kontroli fuzji z 2004 r., to i tak pracownicy i ich przedstawiciele są wymienieni w „Formularzu CO”.

W punkcie 1.7 (Formularz CO/Aneks I) oraz punkcie 1.9 (Krótki Formularz CO/Aneks II), przypomina się przedsiębiorstwom o ich zobowiązaniach na poziomie krajowym i europejskim do informowania i konsultowania swoich pracowników.

Jakie terminy odnoszą się do procedury kontroli fuzji?

Rozporządzenie na temat kontroli koncentracji pomiędzy przedsiębiorstwami ustala wyraźne ramy czasowe z obowiązującymi terminami. Z reguły Komisja musi wydać decyzję na temat wniosku o zatwierdzenie (Formularz CO) w ciągu 25 dni roboczych od otrzymania wniosku. Okres ten może być wydłużony do 35 dni

roboczych, jeżeli wnioskodawca zobowiąże się do wypełnienia dalszych zobowiązań lub gdy poprosi Komisję do odesłania wniosku z powrotem na szczebel krajowy.

Komisja ma jednakże również opcję, aby zdecydować o przeprowadzeniu bardziej dokładnego badania i dlatego może przedłużyć termin o dalszych 90 dni roboczych od dnia, w którym podejmuje ona decyzję o bardziej dokładnym zbadaniu sprawy. Okres ten może być przedłużony o dalszych 20 dni roboczych, jeżeli uczestniczące w tym procesie przedsiębiorstwa lub Komisja (za aprobatą uczestniczących przedsiębiorstw) zwrócą się z taką prośbą. Jeżeli przedsiębiorstwa zgadzają się na dalsze zaangażowanie w ciągu 54 dni po ich początkowym (inicjującym) wniosku, wówczas ostateczny termin może być przedłużony o dalszych 15 dni roboczych.

Jakie są możliwości zaangażowania przedstawicieli pracowników i związków?

Jak już wspomniano wcześniej, Komisja rozpatruje tylko kwestie związane z konkurencją przy zatwierdzaniu lub odrzucaniu fuzji. Pomimo, że zrewidowana procedura kontroli fuzji nie obejmuje kryteriów związanych z kwestiami społecznymi i zatrudnieniem, to jednak dla zatwierdzenia lub odrzucenia fuzji lub przejęcia, procedura kontroli umożliwi Europejskim Radom Zakładowym oraz EMF przedstawienie swoich obaw i oczekiwań w kwestii planowanej fuzji lub przejęcia. Przedstawiciele pracowników, których fuzja lub przejęcie dotyczy mogą być przesłuchani, jeżeli:

- Komisja zaprosi ich na przesłuchanie ze swojej własnej inicjatywy,
- Przedstawiciele pracowników wystąpią formalnie o przesłuchanie. Wniosek ten musi być zaaprobowany przez Komisję.

Prawo do przesłuchania jest ustalone w Rozporządzeniu na temat kontroli fuzji:

Artykuł 18 (IV). O ile Komisja oraz kompetentne władze Państw Członkowskich uznają za konieczne, mogą one wysłuchać również innych osób, zarówno prawnych jak i fizycznych. Osoby prawne lub fizyczne wykazujące wystarczające zainteresowanie, a szczególnie członkowie organów administracyjnych lub kierowniczych zainteresowanych przedsiębiorstw lub uznani przedstawiciele ich pracowników będą upoważnieni do przesłuchania po złożeniu wniosku.

Na poziomie krajowym lub lokalnym, rady zakładowe lub prawnie uznane organizacje związków zawodowych są z reguły uznanymi przedstawicielami pracowników. Można oczekiwać, że ERZ będzie uważana za prawnie uznanego przedstawiciela pracowników na poziomie europejskim. Również EMF jest uprawnionym organ reprezentującym interesy swoich afiliowanych związków na poziomie europejskim. W ten zatem sposób ERZ, lokalne przedstawicielskie ciała pracownicze oraz sama EMF mają możliwość zaangażowania się w tę procedurę. Istnieją co najmniej cztery istotne powody, dla których powinny to zrobić:

- 1 ERZ, inni przedstawiciele pracowników oraz EMF mogą przekazywać swoje ewentualne obawy na temat fuzji lub przejęcia bezpośrednio do Komisji.
- 2 Jeżeli ciała te nie zostały dotychczas w sposób właściwy poinformowane i skonsultowane na temat planowanej koncentracji działań, mogą one skorzystać z tego forum dla wywarcia publicznego nacisku na przedsiębiorstwo, aby przestrzegało one swoich zobowiązań w zakresie informacji i konsultacji.
- 3 Mogą one wykorzystać przesłuchanie dla uzyskania dalszych informacji na temat przyczyn fuzji lub przejęcia;
- 4 Poprzez aktywne poszukiwanie swojej roli w procedurze kontroli fuzji mogą jasno uświadomić kierownictwu, że nie zamierzają one biernie oczekiwać i przyglądać się ewentualnym negatywnym skutkom fuzji.

Na jakim etapie mogą być zaangażowani przedstawiciele pracowników?

Jak już powiedziano wcześniej, istnieją trzy fazy proceduralne, podczas których przedstawiciele pracowników mogliby teoretycznie przedstawić Komisji Europejskiej swoje zastrzeżenia w stosunku do fuzji i jej konsekwencji.

W tym kontekście prawo do przesłuchania, prawo do uzyskania informacji oraz do zapoznania się z dokumentami są sprawą o zasadniczej wadze w każdej fazie postępowania.

Prawo do przesłuchania

- *W trakcie postępowania nieformalnego*

Postępowanie nieformalne nie jest wyraźnie ujęte ani w Rozporządzeniu nr 139 na temat fuzji ani w Rozporządzeniu na temat procedury. Ta

faza procedury wiąże się z nieformalnymi, poufnymi rozmowami między zaangażowanymi stronami oraz Komisją. Rozmowy te dotyczą przede wszystkim kwestii wynikających z zawiadomienia oraz wypełnienia „Formularza CO”. Główne aspekty planowanej koncentracji są również często omawiane. W interesie przedstawicieli pracowników byłoby zatem, szczególnie na tym wczesnym etapie, wpływać na tok dalszego postępowania oraz zaangażować się. Nieformalny i poufny charakter tej fazy postępowania nie sprzyja jednak takiemu zaangażowaniu. Dopóki Komisja nie otrzyma oficjalnego zawiadomienia, ochrona stanowiska zawiadamiającej strony będzie dla niej prawdopodobnie sprawą priorytetową. Jest to niekorzystna sytuacja dla przedstawicieli pracowników, gdyż chcieliby oni przedstawić swoje argumenty jak najwcześniej.

- *W trakcie postępowania wstępnego*

Prawo do przesłuchania jest w sposób wyraźny przyznane na etapie postępowania głównego, a nie na etapie postępowania wstępnego. Ponieważ postępowanie główne jest rzadko inicjowane, oznacza to, że przedstawiciele pracowników nie mają w rzeczywistości prawa do bycia wysłuchanymi w każdym przypadku. Obserwujemy jednakże, że Komisja Europejska (DG ds. Konkurencji, jak również DG ds. Zatrudnienia) jest coraz bardziej otwarta na możliwość odbywania spotkań z przedstawicielami pracowników, nawet jeżeli nie jest to wyraźnie zapewnione przez Rozporządzenie. Może to częściowo wynikać z faktu, że spotkania z przedstawicielami pracowników pozwalają pracownikom Komisji UE na bliższy wgląd w sprawy przedsiębiorstw zaangażowanych w proces koncentracji.

- *W trakcie postępowania głównego*

W ramach przywołanego Rozporządzenia Komisja poinformuje na piśmie strony trzecie o charakterze i przedmiocie procedury kontroli fuzji oraz ustali limit czasowy, w ramach którego mogą przedstawić one swoje poglądy. Jest jednak warunek – muszą one złożyć pisemny wniosek. Ponadto Komisja może, tam gdzie uzna to za stosowne, umożliwić stronom uczestniczenie w formalnym przesłuchaniu, po złożeniu pisemnego wniosku w tej sprawie.

Prawo do informacji

- *W trakcie postępowania nieformalnego*

W zasadzie na tym wczesnym etapie postępowania nie ujawnia się żadnych informacji.

- *W trakcie postępowania wstępnego*

Chociaż prawo do informacji nie jest wyraźnie zagwarantowane w odniesieniu do postępowania wstępnego, to praktycznie korzystano już z niego w skuteczny sposób. Aby umożliwić przedstawicielom pracowników przygotowanie się do ewentualnego przesłuchania, na mocy Artykułu 18 (IV) Rozporządzenia o kontroli fuzji, informuje się ich o charakterze i temacie zbliżającej się procedury, umożliwia się im także przedstawienie swoich poglądów na piśmie. Są oni również informowani o ofertach przedstawionych do akceptacji przez strony koncentracji w trakcie postępowania, tak aby mogli zająć odpowiednie stanowisko.

- *W trakcie postępowania głównego*

Obowiązuje tutaj taka sama zasada, jak nakreślona powyżej, w odniesieniu do postępowania wstępnego. Przedstawiciele pracowników otrzymują informacje, które mają zapewnić im właściwą wiedzę na temat tego, w jaki sposób powinni formułować i wypowiedzieć swoje opinie w trakcie głównego przesłuchania.

Prawo do konsultowania dokumentów

Tylko bezpośrednio zaangażowane strony są uprawnione do konsultowania odpowiednich akt. Przedstawiciele pracowników nie są więc uprawnieni do konsultowania dokumentów.

W rezultacie mogą być dwie różne możliwości uzyskania przesłuchania: raz w trakcie Postępowania Wstępnego, a potem w trakcie Postępowania Głównego, jeżeli zostanie ono wszczęte. Należy pamiętać, że na tym etapie postępowania przesłuchanie może się rozciągnąć na kilka odrębnych sesji.

Tabela: Przegląd praw przedstawicieli pracowników do uczestniczenia w procedurze kontrolowania koncentracji:

	Informacja	Przesłuchanie	Konsultacja akt
Postępowanie nieformalne	nie	nie	Nie
Postępowanie wstępne	praktycznie tak : po zawiadomieniu, skrócone wersja kwestii spornych jest przedłożona w celu zaopiniowania, w trakcie postępowania składa się również ofertą do akceptacji	tak , chociaż nie jest to wyraźnie ustalone. Przesłuchanie w trakcie postępowania wstępnego jest zazwyczaj przyznawane przedstawicielom pracowników, którzy się o to zwrócą.	Nie
Postępowanie główne	Tak, jak wyżej	Tak, wyraźnie zapewnione	Nie

Procedura sądowa: Jakie są nasze szanse w sądzie?

Oprócz praw przewidzianych procedurą administracyjną, przedstawiciele pracowników mogą również odwołać się do Europejskiego Sądu Pierwszej Instancji. Skargi złożone przez ciało reprezentujące pracowników przeciwko decyzji podjętej przez Komisję w odniesieniu do kontroli koncentracji są dopuszczalne jednak tylko wtedy, gdy można wykazać, że prawa do współuczestniczenia zostały naruszone w ramach procedury administracyjnej ustalonej przez Rozporządzenie.

Należy jednakże dołożyć starań, aby zapewnić, że ciało reprezentujące pracowników jako strona skarżąca, jest uznawane prawnie na poziomie europejskim.

Pomimo faktu, że dotychczas złożono bardzo niewiele skarg w sprawie procedury kontroli fuzji, z których żadna nie okazała się skuteczna, należy uświadomić przedstawicieli pracowników, aby przynajmniej pamiętali o procedurze sądowej, jako o ostatecznej desce ratunku.

W jaki sposób dowiadujemy się, że Komisja bada sprawę fuzji lub przejęcia?

Komisja podaje do wiadomości zawiadomienie o fuzji na swojej stronie internetowej. Tą drogą przedstawiciele pracowników i ich związki mogą dowiedzieć się czy jakieś przedsiębiorstwo złożyło zawiadomienie o zamierzonej fuzji lub przejęciu.

http://ec.europa.eu/comm/competition/mergers/overview_en.html
W chwili obecnej strona nie jest dostępna w wersji polskojęzycznej.

Publikacja w Dzienniku Urzędowym (OJ) uruchamia formalnie procedurę

Procedura aprobaty nie jest formalnie rozpoczęta dopóki nie będzie oficjalnie opublikowana w Dzienniku Urzędowym. Trwa to zazwyczaj około 5-10 dni po ukazaniu się pierwszych raportów na stronie internetowej Komisji (patrz powyżej).

Od momentu opublikowania zawiadomienia przez Komisję w Dzienniku Urzędowym przedstawiciele pracowników mają tylko 10 dni na złożenie wniosku o ich przesłuchanie przez Komisję w ramach postępowania wstępnego.

Ten dziesięciodniowy okres rozpoczyna się z chwilą ogłoszenia informacji o fuzji pomiędzy przedsiębiorstwem X a przedsiębiorstwem Y.

Zawiadomienie o możliwej fuzji lub przejęciu jest publikowane w Dzienniku Urzędowym, do którego można mieć dostęp poprzez stronę internetową DG Konkurencja Komisji Europejskiej:

Jak znaleźć publikację w Dzienniku Urzędowym?

Niestety, w chwili obecnej brak ścieżki dostępu pod właściwy adres internetowy w wersji polskojęzycznej. Zainteresowanych odsyłamy jednak pod adres: <http://ec.europa.eu/comm/competition/elojade/mergers/>

*Uwaga: Wniosek o złożenie wszelkich zastrzeżeń (Wniosek o przesłuchanie) jest dostępny **tylko** w wersji angielskiej.*

Wniosek o przesłuchanie

Wniosek powinien być skierowany na następujący adres:

European Commission

Directorate-General Directorate B – Merger Task Force, Rue Joseph II

B – 1000 Brussels

W aneksie do niniejszego dokumentu jest zamieszczony wzór takiego pisma.

Jest to ostatni moment, kiedy kierownictwo musi być wezwane do poinformowania przedstawicieli pracowników o swoich planach.

Wniosek o przesłuchanie może być złożony tylko przez formalnie uprawnionego przedstawiciela ERZ lub przez przedstawicieli pracowników, uznanych za przedstawicieli pracowników danego przedsiębiorstwa, w ramach prawodawstwa zainteresowanych krajów. Kopia wniosku powinna być również przesłana do wiadomości Sekretariatowi EMF (emf@emf-fem.org).

Jest wysoce mało prawdopodobne, aby ERZ mogła zebrać się w celu złożenia wniosku o przesłuchanie w czasie 10 dni. Podejrzewając jednak, że jej przedsiębiorstwo może być przedmiotem fuzji lub przejęcia, powinna planować swoje działania z wyprzedzeniem i upoważnić Przewodniczącego lub Sekretarza do działania w imieniu całej ERZ.

Jeżeli istnieją jakieś przesłanki, by twierdzić, że kierownictwo jest już zaangażowane w nieformalne konsultacje z Komisją (postępowanie nieformalne), wówczas ERZ albo przedstawiciele pracowników na poziomie krajowym mogą również zwrócić się o przesłuchanie. Taki wyprzedzający wniosek nie zobowiązuje Komisji do wyrażenia zgody na przesłuchanie, ale może on zapobiec temu, aby ERZ lub przedstawiciele pracowników na poziomie krajowym nie wpadli w pułapkę 10-dniowego terminu.

Niezależnie od tego, czy wniosek o przesłuchanie jest złożony przez organ reprezentatywny na poziomie krajowym czy przez ERZ, należy dołożyć wszelkich starań, aby skoordynować działania między ERZ a EMF. EMF zwłaszcza może zapewnić przepływ informacji o podjętych działaniach do wszystkich związków zawodowych reprezentowanych w przedsiębiorstwie.

Zgodnie z tym co powiedziano wcześniej, jest bardzo prawdopodobne, że Komisja stworzy przedstawicielom pracowników możliwość przedstawienia ich punktu widzenia.

Na pierwszym przesłuchaniu

Jeżeli w trakcie pierwszego przesłuchania okaże się, że przedstawiciele pracowników nie znają szczegółów zamierzonej fuzji, powinni oni powiadomić o tym Komisję. Ponadto Komisja powinna być również poinformowana o ewentualnym uchybieniu ze strony kierownictwa, gdyby zaniedbało kwestię poinformowania i skonsultowania ERZ.

Przy tej okazji należy wykorzystać możliwość pozyskania od Komisji jak największej ilości informacji na temat fuzji. Niektóre ewentualne pytania, które należy wnieść w trakcie przesłuchań, można znaleźć w aneksie do niniejszego poradnika. Może być tak, że ERZ lub EMF uzyskały już wiele odpowiedzi na swoje pytania z innych źródeł, jednakże wobec zazwyczaj złożonego charakteru procesu fuzji ważne jest, aby wykorzystać przesłuchanie przed Komisją, zapewniając przedstawicielom pracowników dostęp do WSZYSTKICH szczegółowych informacji na temat proponowanej fuzji.

Przedsiębiorstwa składające wniosek o fuzję mogą zażądać, aby pewna część dokumentacji była opatrzona klauzulą poufności, ale nie oznacza to, że Komisja może odmówić ujawnienia informacji. Przedstawiciele pracowników powinni więc nalegać, aby Komisja podzieliła się z nimi wszelkimi informacjami, które nie są wyraźnie zastrzeżone jako poufne.

Jeżeli przedstawiciele pracowników nie zostali jeszcze w pełni poinformowani o planowanej koncentracji, trudno im będzie sformułować swoje stanowisko przy pierwszym przesłuchaniu. Powinni więc oni natychmiast zwrócić się o drugie przesłuchanie, aby móc przetworzyć informacje uzyskane w trakcie pierwszego przesłuchania. Jest to najbardziej skuteczny sposób skorzystania z prawa do bycia przesłuchanym.

Najpóźniej w trakcie drugiego przesłuchania można wprowadzić pomoc ekspercką, ale prośba o to musi być przedstawiona przy składaniu wniosku o drugie przesłuchanie.

Tam, gdzie przesłuchania obejmują różnych przedstawicieli pracowników (ich działania będzie koordynowała EMF), jest szczególnie ważne, by poczynić konkretne i rzetelne porozumienia na temat tego, jak zachować się w bezpośrednim kontakcie z Komisją.

Wykorzystanie przesłuchania w sposób polityczny, aby naświetlić konsekwencje społeczne i konsekwencje dla zatrudnienia

Podstawowym celem przedstawicieli pracowników jest oczywiście naświetlenie konsekwencji społecznych koncentracji, a szczególnie jej wpływu na zatrudnienie. Należy jasno określić, czy konsekwencje te mogą być pozytywne czy negatywne. Inaczej niż w przypadku Komisji, która jest skoncentrowana wyłącznie na aspektach prawa do konkurencji, przedstawiciele pracowników koncentrują się na potrzebie uwzględnienia konsekwencji społecznych. Potrzeba

takiego podejścia jest szczególnie istotna, gdyż Komisja wyklucza w zasadzie wymiar społeczny planowanej koncentracji. Niemniej jednak prawo do przesłuchania powinno być zawsze przywoływane, gdyż:

- po pierwsze, jest sprawą bardzo ważną, aby uzyskać jak najwięcej informacji,
- po drugie, przedstawiciele pracowników mogą niewątpliwie zająć jakieś stanowisko w sprawach związanych z konkurencją, które może mieć znaczenie dla Komisji.

Może okazać się także, że wypracujemy argumenty, które będą odnosić się zarówno do aspektów konkurencji wynikających z fuzji, jak i jej wpływu na zatrudnienie.

Ze związkowego punktu widzenia jest istotne, aby przedstawiciele pracowników wyjaśnili Komisji, że oczekują wzięcia przez nią pod uwagę aspektów zatrudnienia. Zawsze warto, a nawet trzeba przypominać Komisji o fakcie, że Traktat Amsterdamski wyraźnie stwierdza, iż cel jakim jest wysoki poziom zatrudnienia musi znaleźć swoje odzwierciedlenie w opracowaniu i wdrażaniu polityki Wspólnoty.

Czy powinniśmy wnioskować o przesłuchanie wspólnie z przedstawicielami innych przedsiębiorstw zaangażowanych w proces fuzji lub przejęcia?

Wniosek o przesłuchanie może być złożony przez przedstawicieli pracowników ze wszystkich przedsiębiorstw, zaangażowanych w proces fuzji. Kwestia, czy kontakt ten powinien być nawiązany przez ERZ czy też organy reprezentujące pracowników na poziomie krajowym, może zależeć od poszczególnych przypadków. Organizacje afiliowane przy EMF oraz sama EMF są pierwszymi organizacjami, do których należy się zwracać, aby sprawdzić, czy ten kontakt należy nawiązać.

Biorąc pod uwagę ramy czasowe, w których można składać wniosek o przesłuchanie, zdamy sobie sprawę, że trudno będzie złożyć wspólny wniosek. Od tego, czy przedstawiciele pracowników podzielają wspólną ocenę społecznych i politycznych konsekwencji fuzji zależało będzie czy złożą oni taki wniosek czy też nie.

W razie złożenia wspólnego wniosku EMF dopomoże wszelkimi dostępnymi środkami, koordynując działania na rzecz przyjętej strategii, w celu uzyskania wspólnej planowanej koncentracji i jej konsekwencji.

W każdym przypadku przedstawiciele pracowników z innych przedsiębiorstw zaangażowanych w proces fuzji lub przejęcia powinni być poinformowani przez EMF, że został złożony wniosek o przesłuchanie przed Komisją.

Czy powinniśmy poinformować kierownictwo, że złożyliśmy wniosek o przesłuchanie?

Przedstawiciele pracowników nie mają obowiązku informowania kierownictwa, że zamierzają złożyć wniosek o przesłuchanie. To, czy przedstawiciele pracowników postanowią poinformować kierownictwo, będzie najprawdopodobniej zależało od kultury danego przedsiębiorstwa. Kierownictwo przedsiębiorstwa nie będzie prawdopodobnie chętne, by zaangażować ERZ w przesłuchania. Ale może być również i tak, że samo zgłoszenie wniosku o przesłuchanie przed Komisją może skłonić kierownictwo do poinformowania ERZ w sposób bardziej wyczerpujący niż pierwotnie zamierzano to uczynić – szczególnie wtedy, gdy przedstawiciele pracowników uzależnią podjęcie decyzji o złożeniu wniosku o przesłuchanie od stopnia zadowolenia z jakości i intensywności informacji uzyskanej od kierownictwa. W takim przypadku, opcja nieskładania wniosku o przesłuchanie będzie musiała być starannie wyważona. Należy zastanowić się, która z tych strategii wydaje się zapewnić uzyskanie obszerniejszej i lepszej jakości informacji dla przedstawicieli pracowników?

Łączenie praw europejskich z prawodawstwem krajowym

Prawo do współuczestnictwa przedstawicieli pracowników istnieje zazwyczaj również na poziomie krajowym. Oczywiście, prawo to może i powinno być wykorzystywane w połączeniu z możliwością przesłuchania na poziomie Europejskim.

Co więcej, jeżeli brak pewności, czy Przewodniczący lub Sekretarz ERZ posiada właściwy mandat w oczach Komisji, wskazane jest, aby organ reprezentacyjny na szczeblu krajowym, taki jak rada pracowników, wysunął wniosek o przesłuchanie przez Komisję. Rzeczą oczywistą jest, że celem takiego przesłuchania powinno być zajęcie się obawami wszystkich europejskich pracowników.

Aneks 1.

Wzór pytań, jakie przedstawiciele pracowników powinni zadać Komisji:

Poniżej podajemy kluczowe pytania dotyczące informacji, na które przedstawiciele pracowników powinni uzyskać odpowiedzi. Może być i tak, że spora część podstawowych informacji (pytania 1-5) jest już znana przed przesłuchaniem przez Komisję. Ponieważ nie można jednak wykluczyć, że niektóre punkty informacji mogą być pomimo wszystko nieznanne, istotne jest, aby wykorzystać przesłuchanie przez Komisję w celu uzyskania zapewnienia o udzieleniu przedstawicielom pracowników naprawdę pełnej informacji. Informacji o tym, co przedsiębiorstwo powiedziało Komisji na temat planowanej fuzji, uczestniczących w niej przedsiębiorstwach, jej strukturze finansowej, jej ramach czasowych i jej przewidywalnych konsekwencjach.

Komisja może stwierdzić, że nie jest w stanie udzielić odpowiedzi na pytania 6 i 7, tym niemniej jednak są one nadzwyczaj istotne jako oświadczenia polityczne Komisji na temat jej odpowiedzialności za konsekwencje społeczne i dotyczące zatrudnienia wynikające z proponowanej fuzji.

1. Z których przedsiębiorstw Komisja otrzymała już zawiadomienie?
2. Które przedsiębiorstwa są zaangażowane w fuzję?
3. Jaka jest ekonomiczna i finansowa struktura fuzji?
4. W jakich terminach są planowane lub oczekiwane kroki istotne dla zakończenia fuzji?
5. Które zakłady i przedsiębiorstwa i w jakich krajach będą dotknięte fuzją?
6. Czy Komisja ma obawy dotyczące zgodności fuzji z jednolitym rynkiem?
 - Jeżeli tak, to które części tego przedsiębiorstwa wywołują te obawy?
 - Czy Komisja zastanawia się nad wysunięciem dodatkowych wymagań w stosunku do przedsiębiorstw zamierzających dokonać fuzji w wyniku tych obaw? Jakie części działalności mogłyby być dotknięte tymi dodatkowymi zobowiązaniami?

9. Czy Komisja jest świadoma (należy przedstawić swoją własną ocenę) oczekiwanego wpływu fuzji lub przejęcia na poziom zatrudnienia w ramach przedsiębiorstwa i na poziom zatrudnienia w regionie (należy się zwrócić do Komisji o jej opinię).

Aneks 2.

Informacje źródłowe, które powinny być przekazane do EMF

Lista podstawowych pytań do przedstawicieli pracowników na poziomie przedsiębiorstwa oraz przedstawicieli związków, na które odpowiedzi powinny być przekazane do EMF:

- 1 Jakich przedstawicieli pracowników ma przedsiębiorstwo podlegające fuzji?
- 2 Czy istnieje Europejska Rada Zakładowa?
- 3 Czy przedstawiciele pracowników współpracują z sobą na poziomie międzynarodowym?
- 4 Jak wygląda współpraca pomiędzy odpowiednimi przedstawicielami na poziomie krajowym?
- 5 Czy istnieją jakieś informacje ze strony kierownictwa na temat planowanej koncentracji?
- 6 Jeżeli tak, to na ile są one szczegółowe i kiedy zostały uzyskane?
- 7 Czy przedstawiciele pracowników zwrócili się do kierownictwa o przekazanie informacji?
- 8 Jeżeli tak, to kiedy i w jakiej formie?
- 9 Jakich konsekwencji oczekują lub obawiają się przedstawiciele pracowników z racji fuzji?
- 10 Jak wygląda ta sytuacja w kategorii polityki konkurencji?

Aneks 3.

Wzór wniosku o przesłuchanie przez Komisję

Przedstawiciele pracowników (na przykład ERZ, krajowa rada pracownicza lub podobny, prawnie uznany organ reprezentujący pracowników)

Miejsce, data

European Commission

Competition Directorate-General

Directorate B – Merger Task Force,

Rue Joseph II

B – 1000 Brussels

Dot.: np. sprawa nr COMP/M.2069 – Alstom/Fiat Ferroviaria

(Numer sprawy należy wziąć z publikacji elektronicznej Dziennika Urzędowego)

Szanowny Panie, Szanowna Pani,

Zgodnie z Artykułem 18 (IV) Rozporządzenia Rady 139/2004 z dnia 20 stycznia 2004 r. zwracamy się jako przedstawiciele pracowników przedsiębiorstwa X o przesłuchanie w sprawie zapowiedzianej fuzji między Przedsiębiorstwem X a Przedsiębiorstwem Y (Sprawa nr COMP/M.2069).

Przekazujemy wyrazy szacunku,

Podpis (y)

kopie: Sekretariat EMF

Koordinator EMF ds. ERZ

Krajowy Koordinator EMF Afiliowanego Związku

