



UNIUNEA EUROPEANĂ

COMITETELE EUROPENE DE ÎNȚELESUL PE ÎNȚELESUL TUTUROR

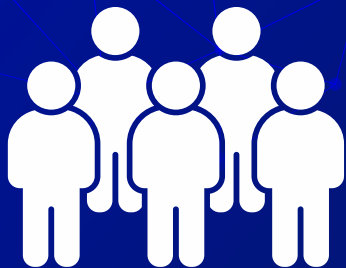


UNIUNEA EUROPEANĂ

This publication is part of the following project: “Improving the quality and level of the representation of employees through organizational assimilation and the efficient use of the EWC instrument by parties interested in industrial relations” ref. VS/2020/0040 which has received financial support from the European Commission through DG Employment, Social Affairs and Inclusion.

The information contained in this publication does not necessarily reflect the official position of the European Commission.

Angajați



Management



Dreptul de consultare

**COMITET
EUROPEAN DE
ÎNTREPRINDERE**

Cuprins

- 5 CUI ÎI ESTE ADRESAT ACEST GHID?
- 6 CE SUNT COMITETELE EUROPENE DE ÎNTREPRINDERE?
- 11 CARE ESTE ROLUL COMITETELOR EUROPENE DE ÎNTREPRINDERE?
- 13 CUM ȘI CU CE MĂ AJUTĂ – CA ANGAJAT – COMITETELE EUROPENE DE ÎNTREPRINDERE?
- 17 CE NU POATE FACE UN COMITET EUROPEAN DE ÎNTREPRINDERE?
- 18 CUM SE FORMEAZĂ UN COMITET EUROPEAN DE ÎNTREPRINDERE?
- 20 CÂND SE ÎNTÂLNEȘTE UN COMITET EUROPEAN DE ÎNTREPRINDERE ȘI CE ANUME ESTE PE AGENDA DE DISCUȚII?
- 22 PROBLEME CARE POT APĂREA ÎN FORMAREA UNUI COMITET EUROPEAN DE ÎNTREPRINDERE
- 25 EXEMPLE DE BUNE PRACTICI
- 32 CE URMEAZĂ DUPĂ SOLICITARE?

Cui îi este adresat acest ghid?

Acest ghid se adresează angajaților din companiile internaționale care au sedii în România și în alte State Membre din Uniunea Europeană.

Dacă nu aveți deja un **Comitet European de Întreprindere** organizat în cadrul firmei voastre și, alături de colegii tăi, sunteți de părere că firma multinațională la care sunteți angajați:

- ☑ Nu vă consultă în prealabil atunci când ia decizii care vă afectează locul de muncă,
- ☑ Nu vă informează cu privire la situația financiară (sau în alte privințe) a sediului central/sucursalelor din străinătate,
- ☑ Desfășoară activități de restructurare sau schimbă strategia de producție în celelalte țări în care are sedii, decizii care vă afectează și pe voi, atunci ar trebui să luați în considerare solicitarea organizării unui astfel de Comitet în cadrul firmei voastre.

Ce sunt Comitetele Europene de Întreprindere?

Reprezintă angajații unei companii multinaționale la nivel european. Prin intermediul CEÎ reprezentanții angajaților sunt consultați și informați de către managementul companiei cu privire la decizii transnaționale luate de firma respectivă care le-ar putea afecta locul sau condițiile de muncă.



Directiva
2009/38/EC
reglementează
Comitetele
Europene de
Întreprindere la
nivel european

Disponibilă aici:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ro/TXT/?uri=CELEX%3A32009L0038>

Legea nr. 217/
2005 privind
constituirea,
organizarea și
funcționarea
Comitetului
European de
Întreprindere a
transpus directiva
în România

Disponibilă aici:
<http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/76082>

În urma
aplicării
legislației,
rezultă un
**Comitet
European de
Întreprindere**

Odată cu crearea Pieței Unice de către Uniunea Europeană la începutul anilor 1990, firmele europene au început să se dezvolte la nivel multinațional, deschizându-și sedii în mai multe State Membre ale Uniunii și contribuind la dezvoltarea economică a regiunii.

Comaniile au devenit mult mai dinamice, cadrul legal permițându-le să își optimizeze costurile prin transferul producției în state cu costuri mai scăzute. Astfel, s-au dezvoltat corporații multinaționale cu structuri complexe – sedii centrale cu sucursale, firme multiple sub umbrela unei firme-mamă etc. – care au distanțat punctul de luare a deciziilor de la centru.

Dacă la nivel național, sindicatele și-au păstrat rolul în susținerea și apărarea drepturilor angajaților, europenizarea firmelor a redus capacitatea sindicatelor naționale de a proteja drepturile angajaților la nivel transnațional.



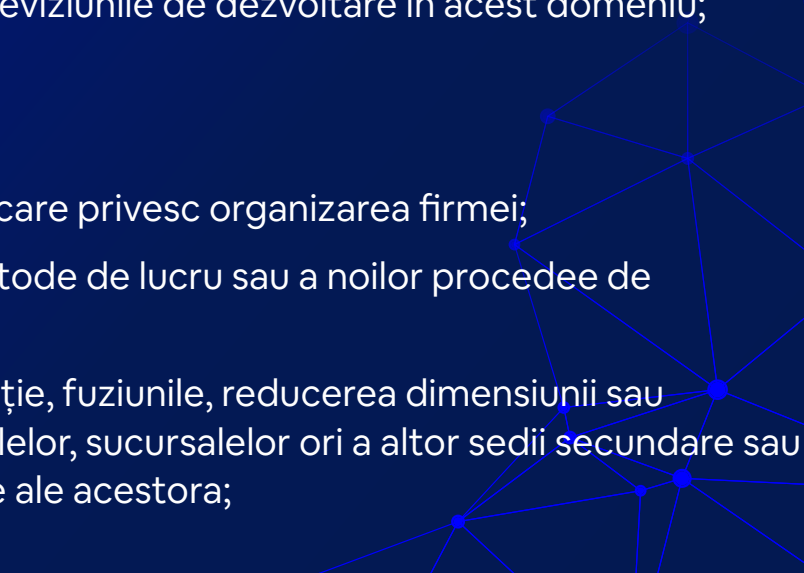
Altfel spus, sindicatul care reprezintă un grup de angajați din România de la o firmă care mai are un sediu și în Italia nu îi poate reprezenta și pe cei din Italia deși, teoretic, lucrează pentru aceeași firmă. Angajații din Italia nu pot comunica cu cei din România, nu pot schimba informații cu privire la locul de muncă, la beneficiile pe care le au, nu se pot organiza în cazul unei restructurări, etc.

Pentru a veni în întâmpinarea acestor cazuri, Uniunea Europeană a reglementat înființarea unor Comitete Europene de Întreprindere care, după cum le spune și numele, sunt grupuri (Comitet) formate din reprezentanții firmei (conducere) alături de reprezentanții angajaților din toate țările în care firma este activă și se organizează la sediul central al firmei multinaționale (Întreprinderea).

Rolul CEÎ fiind de contribui la consolidarea păcii sociale între angajații din toate țările unde compania are activitate și angajator.



Scopul unui **Comitet European de Întreprindere** este să ofere un loc de discuții între cele două părți în care echipa de management să informeze și să consulte angajații cu privire la aspecte precum:

- ☑ structura firmei;
 - ☑ situația economică și financiară a firmei;
 - ☑ evoluția probabilă a activităților firmei sau grupului de firme;
 - ☑ situația angajărilor și previziunile de dezvoltare în acest domeniu;
 - ☑ producția și vânzările;
 - ☑ investițiile;
 - ☑ principalele modificări care privesc organizarea firmei;
 - ☑ introducerea noilor metode de lucru sau a noilor procedee de producție;
 - ☑ transferurile de producție, fuziunile, reducerea dimensiunii sau închiderea firmei, a filialelor, sucursalelor ori a altor sedii secundare sau a unor părți importante ale acestora;
 - ☑ concedierile colective.
- 

Care este rolul Comitetelor Europene de Întreprindere?

Comitetele Europene de Întreprindere sunt printre organismele supranaționale principale care luptă pentru asigurarea drepturilor și a condițiilor de muncă a angajaților la nivel transnațional.



DREPTUL LA INFORMARE

Majoritatea deciziilor importante la nivel de companie multinațională sunt luate la nivel european (chiar dacă compania respectivă are și punct de lucru în România). Decizii - precum restructurarea unei fabrici, mutarea unui punct de lucru în altă țară sau protecții suplimentare la locul de muncă – care afectează angajații din mai multe țări, ar fi luate de către echipa de management fără informarea respectivilor angajați dacă nu ar exista Comitetele Europene de Întreprindere. Astfel, în cadrul ședințelor Comitetului European de Întreprindere din compania respectivă, managementul comunică deciziile importante reprezentanților angajaților.

DREPTUL LA CONSULTARE

Conducerea unei multinaționale este obligată să consulte angajații (prin reprezentanții acestora – sindicatele) dacă dorește să ia decizii care vor afecta angajații din mai multe țări și dacă există un Comitet European de Întreprindere la nivelul companiei respective.



ÎNCREDERE

Comitetele Europene de Întreprindere oferă o bună oportunitate pentru un dialog constructiv și colaborativ între conducere și reprezentanții angajaților. Respectându-se obligațiile de informare și consultare, se dezvoltă o încredere reciprocă între cele două părți care se traduce prin condiții de muncă mai bune pentru beneficiarii finali – angajații.



Cum și cu ce mă ajută – ca angajat – Comitetele Europene de Întreprindere?

Majoritatea sindicatelor care au fost implicate în Comitete Europene de Întreprindere, atât din România cât și din străinătate, susțin ferm avantajele acestor comitete și își doresc ca această formă de consultare și de informare la nivel european să fie adoptată de cât mai multe firme multinaționale.



Comitetele Europene de Întreprindere pot avea următoarele beneficii pentru angajați:

O înțelegere mai bună a strategiei de dezvoltare a companiei și a planurilor sale de viitor care pot avea un impact asupra locurilor de muncă din România.

Câteodată angajații (prin intermediul reprezentanților care participă la întâlnirile Comitetelor Europene de Întreprindere) devin mai informați cu privire la planurile de dezvoltare a firmei centrale decât însăși conducerea sucursalei la care lucrează, astfel încât își pot negocia mai bine drepturile viitoare.



Uniformizarea drepturilor salariaților din diferite state.

Informațiile primite în cadrul discuțiilor de la CEÎ pot fi folosite și în procesul de negociere de la nivel local. De exemplu, reprezentanții angajaților români de la firma X află, în cadrul unei reuniuni a CEÎ, că angajații aceleași firme dar angajați la sucursala din Italia beneficiază de un echipament mai nou de protecție sau de creșe. Astfel, angajații pot negocia să beneficieze de același tratament și în România.

O comunicare mai bună cu managementul central – activitate-cheie în procesul de consultare.

Legislația privind Comitetul European de Întreprindere obligă conducerea centrală a firmelor care au un astfel de comitet înființat să consulte angajații în privința deciziilor care îi afectează în mod direct. Participând (prin membrii de sindicat ce îi reprezintă) la o întâlnire a Comitetului European de Întreprindere, angajații din România pot obține informații cu privire la anumite decizii - sănătatea și siguranța la locul de muncă, dezvoltarea sau mutarea proceselor de producție, concedieri, restructurări etc. – și își pot exprima punctul de vedere asupra acestora. De asemenea, angajații pot folosi oportunitatea de a aborda anumite probleme la nivelul conducerii centrale a firmei, probleme care nu au putut fi rezolvate la nivelul conducerii locale.

O cunoaștere mai bună a situației financiare a corporației.

Fiind mai bine informați cu privire la situația financiară a firmei-mamă precum și a sucursalelor, angajații din România pot înțelege mai bine măsurile luate în viitor, ceea ce contribuie la o comunicare mai bună între conducere și salariați, se pot pregăti dacă anumite măsuri le afectează locul de muncă și pot oferi observații pertinente conducerii în procesul de consultare.

O comunicare mai bună cu angajații din alte țări.

Participarea la reuniunile Comitetelor Europene de Întreprindere formate în cadrul unei companii ajută reprezentanții angajaților în a-și crea legături cu alți reprezentanți, în a schimba informații și pentru a crea o solidaritate între țări. Această solidaritate poate fi utilă în cazuri în care compania decide să închidă mai multe filiale în mai multe țări din Europa – multiple concedieri colective – și se poate ajunge la o negociere colectivă la nivel transnațional care ar ajuta în atingerea unei înțelegeri mai bună pentru toți angajații.

Ce **NU** poate face un Comitet European de Întreprindere?

Comitetele Europene de Întreprindere sunt foruri de consultare și informare. Prin urmare, ele nu pot fi folosite pentru a negocia contracte colective – această activitate este rezervată sindicatelor existente la nivelul fiecărei sucursale întrucât la acest nivel se negociază prevederile contractuale și nu la nivel european.

Totuși, CEÎ pot fi folosite drept oportunități de a obține informații care pot ulterior fi folosite, dacă este cazul, în acțiuni de negocieri de către sindicate.

Cum se formează un Comitet European de Întreprindere?

Comitetul European de Întreprindere (CEÎ) este compus din membrii conducerii centrale și reprezentanții angajaților din toate țările unde firma respectivă are peste 150 de angajați.

Un CEÎ poate fi format de către orice companie multinațională care îndeplinește următoarele condiții cumulative:

- ☑ are cel puțin 1000 de angajați în Spațiul Economic European (compus din țările membre din Uniunea Europeană și Islanda, Liechtenstein și Norvegia)
- ☑ are cel puțin 150 de angajați în cel puțin două state membre (fiecare).

Procedura de înființare este demarată:

- ☑ la solicitarea scrisă a 100 de angajați din cele două țări în care firma are punct de lucru sau
- ☑ la inițiativa angajatorului.

Dacă **echipa de conducere de la nivel central** aprobă solicitarea de a înființa un CEÎ, atunci se va forma un grup special de negociere care va elabora și agreea acordul de înființare a unui CEÎ. Grupul va fi compus din reprezentanții angajaților (în majoritatea cazurilor, acestea sunt sindicatele). Grupul și conducerea de la sediul central au la dispoziție 3 ani, conform legilor în vigoare, pentru a negocia un acord de înființare a unui CEÎ.

Odată înființat, Comitetul European de Întreprindere, prin membrii acestuia (câte un membru din fiecare Stat Membru unde firma are filiale) decid regulamentul de funcționare și organizare (de desemnarea membrilor, organizarea ședințelor/reuniunilor, codul de conduită etc.).

Ce înseamnă conducere centrală?

Conducerea centrală sau ”întreprinderea care exercită controlul,, înseamnă că „poate exercita o influență dominantă asupra altei întreprinderi în temeiul proprietății, participării financiare sau a regulilor care o reglementează,,

Acesta poate „exercita controlul,, prin deținerea a majorității capitalului subscris, dispunerea a majorității voturilor atașate acțiunilor companiei sau numind mai mult de jumătate din membrii consiliului de administrație, de conducere sau supervizare a companiei.

Când se întâlnește un Comitet European de Întreprindere și ce anume este pe agenda de discuții?

Comitetele Europene de Întreprindere se întâlnesc, de regulă, cel puțin 1 dată pe an.

La întâlnire participă conducerea de la sediul central și reprezentanții salariaților din toate țările unde compania are sedii.

Reprezentanții salariaților au o ședință pregătitoare separată, urmată de o ședință („plen,„) comun alături de conducere.

Separat, pot fi organizate și cursuri de perfecționare pentru reprezentanții angajaților pe diferite subiecte ce țin de mediul afacerilor pentru a asigura o înțelegere mai bună a acestui subiect.

Agenda de discuții poate viza următoarele subiecte:

DEZVOLTARE

sistemele de producție, transferuri de producție etc.

STRATEGIE

structura și strategia companiei, inclusiv schimbările importante la nivelul organizațional, fuziuni/divizări, restructurări, închideri, etc.

FINANȚE

situația financiară și economică a companiei, investițiile companiei, etc.

RESURSE UMANE

situația angajărilor, restructurări, salarii, condiții de muncă etc.



Probleme care pot apărea în formarea unui Comitet European de Întreprindere



Nevoia de expertiză.

Formarea unui Comitet European de Întreprindere este un proces care necesită implicarea unor resurse de timp precum și expertiza unor experți sindical și legali. Astfel veți fi siguri că veți avea toate informațiile corecte, veți completa toate documentele necesare și veți urma toți pașii obligatorii pentru înființarea unui CEÎ.



Reticența angajatorului de a agreea înființarea unui CEÎ.

Chiar dacă legislația privind înființarea unui CEÎ este favorabilă salariaților atunci când compania respectivă întrunește toate condițiile de a participa într-o astfel de structură, este posibil ca managementul să nu fie în continuare de acord. Aici este foarte important să contactați pe sprijinul sindicatului din care faceți parte.



Colegi locali și străini reticenți în sprijinirea demersului.

Pentru a depune o solicitare privind înființarea unui CEÎ în compania voastră, aveți nevoie de susținerea scrisă a cel puțin 100 de colegi de muncă din țară și din străinătate. Aceste semnături pot fi greu de strâns dacă colegii dvs. nu înțeleg conceptul și nu doresc să se implice. Aici este foarte important să vă documentați temeinic ca să fiți siguri că aveți argumentele potrivite pentru a-i convinge și să obțineți sprijinul unui sindicat.



Identificarea conducerii centrale ale companiei multinaționale la care lucrați.

Datorită structurii complicate ale unor companii multinaționale, este posibil să fie dificil să identificați corect conducerea centrală. Aici vă puteți folosi de definiția dată de Comisia Europeană în Directiva 2009/38: conducerea centrală sau ”întreprinderea care exercită controlul”, înseamnă că „poate exercita o influență dominantă asupra altei întreprinderi în temeiul proprietății, participării financiare sau a regulilor care o reglementează.”. Acesta poate „exercita controlul”, prin deținerea a majorității capitalului subscris, dispunerea a majorității voturilor atașate acțiunilor companiei sau numind mai mult de jumătate din membrii consiliului de administrație, de conducere sau supervizare a companiei.

Exemple de bune practici

- ✓ General Motors Europe
- ✓ TNT
- ✓ Univeler Group
- ✓ Areva
- ✓ DEUTSCHE BAHN

GENERAL MOTORS EUROPE



Comitetul European de Întreprindere de la General Motors Europa este văzut drept un caz exemplar de realizare a potențialului acestei forme de organizare.

Ceî a fost înființat în 1996 și a fost inițial folosit de manieră pur formală de către conducere, care prefera să încheie acorduri la nivel național decât să discute la nivel european.

Odată cu numirea unui nou președinte la cârma CEÎ – Klaus Franz – accentul s-a pus pe întărirea solidarității și încrederii între membrii Comitetului și rezultatele nu au întârziat să apară. În primul rând, a fost semnat un acord de solidaritate între membrii CEÎ din diferitele țări în care General Motors Europa avea sedii locale.

Acordul a fost baza construirii unui plan de acțiuni de solidaritate care a culminat cu organizarea unor proteste simultane a peste 40,000 angajați în toată Europa contra măsurilor de restructurare planificate de General Motors Europa.

În fața unei asemenea organizări, conducerea centrală a companiei a semnat un acord cadru la nivel european (aplicabil tuturor sediilor firmei din Europa) prin care au agreat să oprească concedierile și să garanteze faptul că angajații de la centrele de producții închise vor fi transferați la alte centre.



TNT

În 2006 firma de curierat olandeză TNT își anunță intenția de a vinde divizia logistică. Îngrijorați, angajații diviziei solicită, prin intermediul Comitetului European de Întreprindere organizat în cadrul TNT, să participe la procesul de vânzare.

După semnarea unor acorduri de confidențialitate, conducerea a permis ca trei reprezentanți CEÎ să participe la negocierile de vânzare.

Rezultatul a fost că noul proprietar al diviziei logistice (Appollo Management), TNT și Comitetul European de Întreprindere au semnat un acord prin care noul proprietar s-a angajat să păstreze structura diviziei și angajații.



UNILEVER GROUP

Comitetul European de Întreprindere a fost consultat și a intervenit în două cazuri de restructurare transnațională.

În primul caz, conducerea UNILEVER a agreat, în urma consultării cu CEÎ, să prelungească termenul acordat închiderii unui centru de producție – de la câteva săptămâni la câteva luni – fapt care a permis angajaților să își găsească locuri de muncă în alte părți.

În al doilea caz – relocarea producției din Olanda în Belgia – conducerea UNILEVER a agreat, în urma consultărilor cu Comitetul său de Întreprindere, să găsească locuri de muncă angajaților care urmau să fie concediați.



AREVA

În 2005, compania franceză de IT a organizat o serie de cursuri de formare pentru membrii Comitetului European de Întreprindere de la nivelul firmei.

La seminar, membrii CEÎ descoperă discrepanțe majore în felul în care sunt tratate femeile angajate la diferitele sedii ale firmei din Europa.

Datorită diferențelor majore dintre țări, conducerea centrală AREVA și reprezentanții angajaților agreează în cadrul unei întâlniri CEÎ să elaboreze standarde pentru tratamentul egal de gen precum și pentru a încuraja și îmbunătăți posibilitățile de promovare ale angajatelor.



DEUTSCHE BAHN

Managementul central al Deutsche Bahn a început informarea și consultarea CEÎ în 2013, asupra creării unui centru de servicii partajate (SSC) în București.

Compania dorea să își centralizeze activitățile contabile globale în România pentru creșterea eficienței și reducerea costurilor.

Chiar de la începutul proiectului era clar că personalul contabil din multe țări europene va fi afectat de proiect. CEÎ a lansat cu succes negocieri cu conducerea europeană asupra unui acord-cadru pentru furnizarea de asistență maximă pentru angajații afectați.

Acordul includea un program de reorganizare pentru angajații afectați, măsuri de reorientare profesională, servicii de transport, standarde minime în caz de concedieri colective, un fond financiar pentru dificultăți economice și comunicare extinsă la toate nivelurile din companie.

Drept recunoaștere a Acordului SSC, CEÎ al Deutsche Bahn a primit Premiul pentru cel mai bun Comitet de Întreprindere în Germania în 2016.

Checklist pentru înființarea unui Comitet European de Întreprindere

Dacă doriți să înființați un Comitet European de Întreprindere în cadrul companiei dumneavoastră, aceștia sunt pașii pe care trebuie să-i urmați:

- ✓ Stabiliți următoarele: numărul de angajați în România și cel puțin într-un alt Stat Membru al Uniunii Europene, numărul total al angajaților firmei din Uniunea Europeană, locația sediului central.
- ✓ Contactați reprezentantul sindical din cadrul firmei din România la care sunteți angajat pentru a-i comunica intenția dumneavoastră.
- ✓ Asigurați-vă de sprijinul a cel puțin 100 dintre colegii dumneavoastră de muncă din cel puțin două State Membre unde firma are puncte de lucru.
- ✓ Elaborați, împreună cu reprezentantul sindical, solicitarea de înființare al unui Comitet European de Întreprindere.
- ✓ Strângeți semnăturile celor 100 de colegi de muncă din cele două State Membre pentru solicitarea de înființare a Comitetului European de Întreprindere.
- ✓ Trimiteți solicitarea conducerii centrale a firmei. **ATENȚIE!** Solicitarea se trimite managementului central al firmei, nu celui local din România.
- ✓ Asigurați-vă că primiți un răspuns, în scris, în perioada-limită de 6 luni prevăzută de lege în care conducerea centrală trebuie să răspundă la astfel de solicitări.

Ce urmează după solicitare?

Ați obținut sprijinul colegilor, v-ați informat și ați depus solicitarea pentru înființarea unui Comitet European de Întreprindere în compania dumneavoastră.

Ce se întâmplă mai departe?

Conform legii nr. 217/5.07.2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea Comitetului European de Întreprindere:

Pasul 1

Conducerea centrală are obligația să:

- > Înceapă negocierile cu reprezentantul salariaților
- > Creeze condițiile și mijloacele necesare în scopul înființării unui CEÎ

Pasul 2

Se creează un grup special de negociere – care are rolul de a stabili cu conducerea centrală domeniul de aplicare, componenta, atribuțiile și durata mandatului Comitetului European de Întreprindere în scris.

Grupul special de negociere este compus din minimum 3 membri, nedepășind numărul de state membre. În cadrul acestui grup sunt de asemenea desemnați membrii suplimentari ținând cont de următoarea reprezentare geografică:

- ✓ un membru suplimentar pentru fiecare stat membru în care sunt angajați cel puțin 10% dintre salariații întreprinderii
- ✓ 2 membri suplimentari pentru fiecare stat membru în care sunt angajați cel puțin 20% dintre salariații întreprinderii
- ✓ 3 membri suplimentari pentru fiecare stat membru în care sunt angajați cel puțin 40% dintre salariații întreprinderii
- ✓ 4 membri suplimentari pentru statul membru în care sunt angajați cel puțin 60% dintre salariații întreprinderii
- ✓ Cheltuielile pentru negocierea acordului sunt suportate de conducerea centrală. Aceasta trebuie să pună la dispoziția grupului special de negociere toate resursele materiale și financiare necesare îndeplinirii atribuțiilor lor.
- ✓ 5 membri suplimentari pentru statul membru în care sunt angajați cel puțin 75% dintre salariații întreprinderii

În România, reprezentanții salariaților sunt cei care desemnează membrii grupului special de negociere. Membrii grupului special de negociere își pot alege un președinte și stabili un regulament de organizare.

Pasul 3

Odată stabilit grupul special de negociere, acesta informează conducerea centrală.

Pasul 4

În termen de 30 de zile de la înștiințarea grupului, conducerea centrală propune o întâlnire în scopul încheierii unui acord privind înființarea unui Comitet European de Întreprindere.

Acordul stabilește următoarele:

- întreprinderile care compun grupul de întreprinderi sau filialele, sucursalele ori alte sedii secundare ale întreprinderii cărora li se aplică acordul
- componenta Comitetului European de Întreprindere, numărul de membri, cu reprezentarea ambelor sexe, repartitia locurilor și durata mandatului membrilor
- atribuțiile și procedura informării și consultării Comitetului European de Întreprindere
- locul, frecvența și durata reuniunilor Comitetului
- resursele financiare și materiale necesare funcționării, care vor fi alocate Comitetului de către conducerea centrală
- durata acordului și procedura de renegociere a acestuia.

Pasul 4

Negocierile între grupul special de negociere și conducerea centrală se pot finaliza cu următoarele rezultate:

- ✓ Conducerea centrală poate refuza deschiderea negocierilor în termen de 6 luni de la data solicitării angajaților
- ✓ Grupul special de negociere poate să nu reușească să încheie un acord în termen de 3 ani
- ✓ Conducerea și grupul special de negociere pot negocia cu succes un acord.

Dacă doriți să vă informați suplimentar:

Pagina Comisiei Europene privind Comitetele Europene de Întreprindere.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPagId=211>

Studii de cazuri, comunicate, informații actualizate privind Comitetele Europene de Întreprindere existente în Europa din baza de date oficială.

<http://www.ewcdb.eu/>

Informații suplimentare privind Comitetele Europene de Întreprindere.

<https://www.worker-participation.eu/European-Works-Councils>

Înstituția pentru Poliție Publică
București



Adresa: Str. Alexandrina nr. 19, Sector 1, București

Telefon / Fax: 021 212 31 26

Email: office@ipp.ro