



# **Europejska Rada Zakładowa (EWC) Fuzje i Przejmowanie Firm Lista Kontrolna**

**Wykonanie niniejszego raportu zostało zlecone przez EPSU /Europejską Federację Związków Zawodowych Służb Publicznych/ oraz otrzymało wsparcie finansowe Komisji Europejskiej. Poglądy w nim zawarte są poglądami EPSU, natomiast Komisja w żaden sposób nie odpowiada za sposób użytkowania informacji w nim zawartych.**

**Aktualizacja Wrzesień 2005**

# Europejskie Rady Zakładowe

## Lista kontrolna – fuzja i przejmowanie firm

- 1999-2001: 1/3 wszystkich Europejskich Rad Zakładowych uczestniczyła w działaniach związanych z fuzją lub przejmowaniem firm
- W większości przypadków fuzje nie przynoszą efektów obiecanych przez zarząd. Ponadto wiele fuzji zakończyło się zupełnym fiaskiem, np. Volvo-Renault; Vivendi-Universal; BMW-Rover. Chociaż spółki przejmujące mają szansę rozwoju i bardziej wyraźnego zaistnienia na rynku zaciągając ogromne długi, jak to miało miejsce w przypadku amerykańskich spółek energetycznych Reliant, TXU, Enron, to pracownicy ponoszą za to koszty.
- "Zarząd naśladuje tylko panującą modę. Widziałem, jak spółki zmieniały swoją strategię trzykrotnie w przeciągu czterech lat. Strategie zależą tylko od krótkotrwałych względów giełdowych i nie mają nic wspólnego z taktyką handlową".
- Dla wszystkich spółek fuzje i przejmowanie firm zapewniają synergię. Dla pracowników synergia prawie zawsze oznacza likwidację miejsc pracy.
- Dlatego ważnym jest, aby członkowie EWC potrafili zająć stanowisko względem fuzji i przejmowania firm. Sieć koordynatorów EWC i EPSU opracowała niniejsze wskazówki, które mają być narzędziem wspomagającym członków EWC w przygotowaniu się do pierwszej reakcji oraz w planowaniu dalszej strategii. Chociaż spółki wykazują wiele podobieństw pomiędzy sobą, każdy przypadek jest inny i trzeba go osobno rozpatrywać.
- Mamy nadzieję, że wskazówki te okażą się dla Was przydatne. Będziemy wdzięczni za wszelkie komentarze. Sieć Koordynatorów EPSU i EWC będzie Was wspierać [epsu@epsu.org](mailto:epsu@epsu.org)
- Europejska Federacja Związków Zawodowych Służb Publicznych zrzesza pracowników spółek publicznych i prywatnych z sektora energetycznego, wodno-kanalizacyjnego, służby zdrowia i opieki społecznej, samorządów lokalnych i regionalnych oraz instytucji rządowych.

# BĄDŹ PRZYGOTOWANY

- Jako członek EWC możesz stać w obliczu fuzji czy przejęcia spółki. Dlatego musisz być na to przygotowany
- Pierwszy krok to sprawdzenie treści swojej umowy EWC pod kątem warunków, które pomogą Ci sprostać sytuacji fuzji i przejmowania firmy. Jeśli warunki takie nie zostały zawarte w treści umowy, należy ją renegotjować przy najbliższej okazji, kiedy otrzymasz ją do przeglądu. Można również podpisać odrębną umowę stanowiącą szczegółowo jak w takiej sytuacji ma zachować się spółka, podającą Twoje prawa oraz środki, jakimi będziesz dysponować. Jeśli wciąż jesteś na etapie negocjowania warunków umowy, uwzględnij takie warunki w jej treści.
- *Każdego dnia musimy walczyć o informowanie nas i konsultowanie z nami naszych praw. Umowa EWC powinna uwzględniać procedurę informowania i konsultacji, która brałaby pod uwagę poglądy pracowników przed podjęciem jakichkolwiek decyzji ich dotyczących.*
- *W treści umowy należy jasno określić środki, usługi ekspertów, możliwość spotkań nadzwyczajnych, dokumenty przygotowywane w formie pisemnej. Należy zawsze mieć możliwość oceny zakresu treści umowy, sprawdzenia, jakich spółek i krajów dotyczy. Czy jest skonstruowana w sposób elastyczny, umożliwiający członkostwo w EWC nowym przedstawicielom?*



# INFORMUJ I BĄDŹ W KONTAKCIE

- Dobrze działająca Europejska Rada Zakładowa, spełniająca potrzeby pracowników, jest bardzo aktywna. Członkowie z innych spółek i krajów regularnie wymieniają informacje. Rada i jej członkowie wiedzą, w jaki sposób przekazać informacje pracownikom i sprostać ich żądaniom. W ten sposób budujemy nasze relacje, siłę i solidarność niezbędną do działania względem zarządu.
- Spotkania EWC służą wymianie informacji na temat polityki spółki. Dzieje się tak dzięki spotkaniom grup roboczych, sesjom szkoleniowym, listom e-mailowym, biuletynom oraz w pewnym stopniu dzięki stronie internetowej EWC. Upewnij się, że Twoja umowa EWC umożliwia podjęcie takich działań i wymianę informacji.
- Ale to Ty musisz sprawić, aby Rada działała. Ucz się pracować wspólnie: kto włada jakimi językami? Czy potrafisz korzystać z „urzędów tłumaczących”? Czy istnieje lista kontaktowa członków EWC, mężów zaufania związków zawodowych i rad zakładowych?
- Kto jest koordynatorem EPSU dla Twojej Rady? Czy dysponujesz aktualną listą kontakową? Kto jest osobą odpowiedzialną? Czy przedstawiciele związków zawodowych i pracowników spółek zasiadają w zarządzie spółek znajdujących się na liście?
- Mąż zaufania związku zawodowego z Finlandii wysłał e-maila do jednego z członków biura EWC. Spółka sprzedaje ciężarówki kierowcom. W odpowiedzi na zapytania w tej sprawie zarząd informuje, że taka jest polityka spółki. Krótkie śledztwo przeprowadzone przez koordynatora EPSU EWC odpowiedzialnego za tę spółkę wykazuje, że tak wcale nie jest. Po interwencjach w zarządzie centralnym polityka ta zostaje wycofana. Dwa miesiące później ta sama sytuacja ma miejsce w Danii. Duński mąż zaufania związku zawodowego przypomniał sobie o poprzednim postępowaniu. Kolejna, ostrzejsza interwencja w zarządzie centralnym doprowadziła do bardziej stanowczego porozumienia, że spółka nie może kierować się taką polityką.

# Aktywne życie EWC

Czy w przeciągu ostatnich 6 miesięcy wysłałeś kolegom e-maila informującego ich o wynikach swych ostatnich negocjacji; o kwestiach związanych z podwykonawstwem

- Aktywne życie EWC opiera się na wzajemnym stałym kontakcie. Ważne są poprawa warunków pracy oraz definiowanie wspólnych kwestii, z jakimi należy walczyć. Niewiele EWC przeprowadziło ankietę wśród pracowników w innych krajach, dotyczącą kwestii, jakimi ich zdaniem EWC powinna się zajmować. Ale dlaczego tego nie zrobić? To może być doskonałe narzędzie.
- Czy Twoja EWC zdefiniowała takie wspólne kwestie, jakie mają być rozpracowywane w przeciągu najbliższych 2-3 lat? Jak ma wyglądać praca nad nimi? Czy za pośrednictwem grup roboczych, czy może badań ekspertów, które posłużą jako podstawa do zdefiniowania żądań?
- Czy EWC jest na bieżąca z rozwojem sytuacji w sektorze lub sektorach? Kto przygotowuje raporty i w jaki sposób przechowuje się informacje? Zachowanie spółki często dyktowane jest rozwojem sytuacji w innych firmach. W przypadku sektorów energetycznego, wodno-kanalizacyjnego, służby zdrowia i innych, EPSU współpracuje z [www.psiru.org](http://www.psiru.org) (PSIRU – Międzynarodowa Jednostka Badawcza dla Sektora Usług Publicznych). W celu uzyskania podstawowych informacji, warto zaznajomić się z ich raportami oraz danymi spółki.
- Czy EWC jest na bieżąco z sytuacją finansową spółki, a nie polega wyłącznie na danych pochodzących z zarządu? Czy korzysta z usług eksperta zapewnionego przez związki zawodowe przy ocenianiu rocznych raportów spółki? Kilka EWC dobrze wykorzystało rady ekspertów i zakwestionowało dane podawane przez zarząd, jak również decyzje inwestycyjne czy ich brak. Czy wiesz, którzy Twoi współpracownicy mogą zapewnić taką ekspertyzę?

## Szepty, plotki...

- Informacje dotyczące fuzji lub przejęcia spółki często zwiastują plotki, szepty, pokątne przekazywanie informacji, przejęzyczenia się lokalnego kierownika, nieoczekiwane wizyty...
- Wymieniaj się informacjami ze swymi współpracownikami, razem wiecie tak wiele.
- Wymieniaj się informacjami z kolegami z EWC, koordynatorem EPSU, przedstawicielami pracowników w zarządach spółek, bądź na bieżąco z danymi przekazywanymi przez media, strony internetowe, również stronę Komisji, PSIRU...

## Jeśli plotki się potwierdzą

- Niestety artykuły prasowe często informują, że spółka ogłasza likwidację tysięcy miejsc pracy, co powoduje wzrost ceny jej akcji. Spółki ponadto argumentują, że niezbędny jest im margines zysków sporo powyżej 10%. Najlepszym sposobem na uzyskanie takiego celu jest restrukturyzacja firmy, której ciężar ponoszą pracownicy. Efekt synergii (=likwidacja miejsc pracy) często uzyskuje się w przeciągu 1-2 lat, a nie po upłygnięciu dłuższego okresu.
- Nie chcemy, aby pracownicy cierpieli tylko dlatego, że spółka kieruje się krótkoterminową strategią wzrostu cen akcji czy marginesu zysków. Czy też dlatego, że premie dla personelu kierowniczego zależą od osiągnięcia właśnie tych celów, a nie od tego, w jaki sposób spółka utrzymuje i tworzy nowe miejsca pracy.

## Jeśli plotki się potwierdzą – c.d.

- Żądaj zwołania nadzwyczajnego posiedzenia EWC w celu uzyskania bliższych informacji oraz uzyskania porozumienia z pracodawcą w kwestii środków, jakimi mogą dysponować przedstawiciele pracowników oraz EWC w sytuacji fuzji / przejęcia spółki. Jeśli żądanie to nie zostanie spełnione, nagłośnij sprawę, poinformuj pracowników i media.
- Porozumienie powinno regulować sprawę kosztów wraz z kosztami podróży, zakwaterowania, tłumaczeń, nieobecności w pracy.
- Spotkania EWC oraz spotkania EWC z zarządem spółki muszą towarzyszyć sytuacji fuzji czy przejęcia spółki.
- Korzystaj ze środków zewnętrznych oraz ekspertyz związków zawodowych.
- Postępuj w sposób odpowiedzialny z danymi poufnymi
- Wciąż buduj sieć informowania i konsultacji wśród członków i pracowników w zakresie rozwoju wypadków i swoich roszczeń
- Poszukuj kontaktu z innymi EWC lub radami zakładowymi. Jakie jest ich stanowisko? Zorganizuj wspólne spotkanie w celu omówienia sytuacji.

# KRYTERIA oceny fuzji

- *Wpływ na takie miejsca pracy jak stanowiska w głównej siedzibie firmy, ośrodkach szkoleniowych (wpływ na przyszłe kwalifikacje pracowników), stanowiska obsługi klientów w infoliniach, jakość miejsc pracy, warunki pracy, porozumienia zbiorowe, równość: fuzje przeprowadzane w pewnych sektorach mają nieproporcjonalny wpływ na sytuację kobiet. Jakie sposoby radzenia sobie z tymi problemami proponuje spółka?*
- *Europejska strategia spółki (na jakie działania, sektory, kraje, fuzja będzie miała największy wpływ?)*
- *W jaki sposób finansowana jest fuzja czy przejęcie spółki: w drodze strategii czy wycofania inwestycji? Czy ciężar tego ponoszą wszyscy, włącznie z udziałowcami?*
- *Jaka jest przyszłość poszczególnych spółek?*
- *Wpływ na kulturę informowania i konsultacji w firmach, na reprezentowanie pracowników na szczeblu zarządu. Czy EWC muszą się połączyć, czy można je wykorzystać do wzmocnienia reprezentacji pracowników na szczeblu działań lub sektorów w spółce? Czy istnieje konieczność renegotjowania porozumienia? Żądaj szkolenia dla członków rad zakładowych wyjaśniającego nową sytuację.*
- *Czy zarząd wykorzysta fuzję do utworzenia Spółki Europejskiej?*
- *Formułuj pytania i zadawaj je!!*

# BROŃ SIĘ

- Jeśli już zdefiniowałeś kryteria oceny sytuacji fuzji czy przejęcia spółki oraz jeśli wysunąłeś do zarządu roszczenia związane z nową sytuacją, spełnienia których zarząd odmawia, możesz przeciwstawić się fuzji czy przejęciu spółki.
- Podejmij jasną decyzję, dlaczego przeciwstawiasz się fuzji. Oceń, czy kampania zmierzająca do zmiany decyzji zarządu lub akceptacji Twoich warunków przez zarząd ma szanse powodzenia. Oceń, co jest niezbędne do osiągnięcia sukcesu!
- Zdefiniuj rozwiązanie alternatywne i staraj się je negocjować z zarządem oraz innymi kluczowymi decydentami.
- Zawsze staraj się, aby kampania opierała się na interesach pracowników. Stale informuj członków rady i pracowników.
- Skorzystaj z ekspertów dostępnych w EWC (kto jest dobry w kontaktach z prasą, kto może umieścić informacje na stronie internetowej, kto ma dobre umiejętności finansowe...); korzystaj z umiejętności specjalistycznych dostępnych w związku, jak również sieci koordynatorów EPSU i EWC.
- Mobilizuj pracowników do kreatywności: europejski dzień akcji i strajków to tylko jeden z instrumentów, jakie masz do dyspozycji. Innymi są akcje e-mailowe, demonstracje, drukowanie ulotek, przedstawianie sylwetek wyzyskiwaczy, wywiady w prasie, kontakty z Członkami Parlamentu Europejskiego i wiele innych. Pamiętaj: zła prasa jest często skuteczniejsza od strajku. To Ty stwierdzasz, co może mieć wpływ na zarząd spółki, udziałowców i inne osoby mające wpływ na podjęcie decyzji.
- Bądź w kontakcie ze światem zewnętrznym. Skuteczne może okazać się budowanie sojuszy z innymi, których może dotknąć fuzja. A razem możecie przekonać polityków do poparcia dla waszej sprawy.

# KAMPANIA STRATEGICZNA

- Pragniesz odwrócić decyzje o fuzji. Wiele osób straci pracę. Bądź też nowa spółka jest przeciwna związkom zawodowym i nie zagwarantuje praw do informacji i konsultacji, podpisania porozumień zbiorowych i innych porozumień, jakie do tej pory były podpisane z zarządem. Lecz zarząd już nie słucha Waszych argumentów. Zwykły pisemny protest już nie wystarcza. Co wtedy: usiąść i pozwolić, aby zarząd wszedł Wam na głowę? NIE. Przemyśl możliwość wdrożenia kampanii strategicznej.
- Czym jest kampania strategiczna? Jest sposobem zorganizowania i mobilizowania siły pracowników, związków zawodowych, ich społeczności i ważnych sojuszników przeciwko wielkim, często międzynarodowym spółkom. Należy opracować strukturę, strategię i taktykę zmierzające do budowy solidarności związkowej ponad granicami oraz zmaksymalizowania zaangażowania członków i pracowników. Istotnym elementem jest tutaj strategia medialna. Na podstawie przeprowadzanych badań i Waszej wiedzy na temat spółki identyfikuje ona najważniejsze relacje strategiczne spółki – celu. Kampania wywiera następnie nacisk na najważniejsze relacje pracodawcy i wpływa w nie w taki sposób, że zarząd ponownie rozpatrzy słuszność podjętych decyzji. Jesteś tym zainteresowany? Skontaktuj się z koordynatorem EPSU EWC dla Twojej spółki lub wyślij e-maila na adres [epsu@epsu.org](mailto:epsu@epsu.org), podając w temacie hasło „kampania strategiczna”.



# Rola Komisji i jak możemy z niej skorzystać

- Komisja Europejska będzie musiała ocenić fuzję / przejęcie spółki. Sprawdzi, czy taka sytuacja nie doprowadzi do nadmiernego wykorzystywania pozycji dominującej. Spółki mają obowiązek przedstawić Komisji szczegółowe informacje dotyczące fuzji. W większości przypadków spółki nie będą chciały podzielić się tymi informacjami z Wami, bądź też będą twierdzić, że nie istnieją jeszcze szczegółowe plany w tej sprawie.
- Napisz do Komisji, poproś o swój udział (patrz: wzór pisma)
- Informuj Komisję, jeśli pracodawca nie przekazuje Wam informacji. Poproś o konsultację Komisji w sprawie nadużywania dominującej pozycji pracodawcy i podnieś kwestie konsekwencji społecznych. Poproś Komisję o odpowiednie informacje, które zostały przygotowane przed spotkaniem.
- Informuj o wszystkim koordynatora EPSU EWC.
- Możesz być pewny, że Twoje kontakty z Komisją stanowią zmartwienie dla spółek.

**Twoje konstytucyjne prawo SPRZECIWU: Artykuł II-28 nowego projektu Traktatu – Prawo do zbiorowych negocjacji i działań (część karty Praw Podstawowych).**

**Zgodnie z prawem unijnym oraz narodowymi regulacjami prawnymi i stosowanymi praktykami, pracownicy i pracodawcy, bądź też ich organizacje, mają prawo negocjowania i podpisywania porozumień zbiorowych na odpowiednich szczeblach oraz, w sytuacji konfliktu interesów, do podejmowania wspólnych działań zmierzających do bronięcia ich interesów, ze strajkami włącznie (podkreślenie dodane)**

# Nowa Dyrektywa o Przejęciach daje Ci prawa

Nowa Dyrektywa o Przejęciach została przyjęta w kwietniu 2004 r. Umacnia ona Twoje prawa dotyczące informacji i konsultacji. Wasz rząd musi ją wdrożyć do maja 2006 r.

Celem Dyrektywy jest ustanowienie norm i zapewnienia jawności w przypadkach przejęć rynkowych. Jest ona interesująca, ponieważ niektóre jej postanowienia dotyczą informowania i konsultacji z pracownikami.

Co mówi Dyrektywa?

- Natychmiast po podaniu do publicznej wiadomości informacji o ofercie przejęcia, zarząd spółki, która ma być przejęta, jak również spółki, która składa ofertę przejęcia, mają obowiązek poinformowania o tym przedstawicieli pracowników, a w przypadku ich nieobecności – samych pracowników.
- Spółka składająca ofertę ma obowiązek podać do publicznej wiadomości w czasie odpowiednim dokument, na podstawie którego udziałowcy będą mogli dokonać oceny oferty. Dokument ten należy również przekazać przedstawicielom pracowników obu spółek. Pracownicy obu spółek będą mieć pytania dotyczące synergii, likwidacji miejsc pracy, decyzji inwestycyjnych i strategii.
- Dokument oferenta musi zawierać między innymi:
  - Opis przyszłych interesów przejmowanej spółki; oraz kiedy przejęcie będzie miało wpływ na spółkę przejmującą
  - Informacje dotyczące zabezpieczenia miejsc pracy dla pracowników oraz zarządu, włącznie ze zmianami materialnymi w zakresie warunków zatrudnienia, oraz w szczególności plany strategiczne dla obu spółek wraz z możliwymi reperkusjami na poziomie zatrudnienia i lokalizacji siedzib spółek.
  - Informacje dotyczące finansowania oferty
- Dokumentacja związana z ofertą musi być natychmiastowo udostępniana.
- Spółka, która ma zostać przejęta, jest zobowiązana odpowiedzieć na ofertę. Spółka musi przedstawić swoje poglądy na temat w jaki sposób przejęcie wpłynie na spółkę oraz jej pracowników. Musi odnieść się do planów strategicznych zaproponowanych przez oferenta oraz ich wpływu na poziom zatrudnienia oraz lokalizację siedziby spółki.

I...

# Dyrektywa o Przejęciach a Twoje prawa - c.d.

**I... Musisz być informowany. Jeśli określisz swoje poglądy na temat oferty i przekazesz je zarządowi w odpowiednim czasie, Twoja opinia musi zostać załączona do ich pisma.**

Dyrektywa o Przejęciach nie podkopuje narodowych praw do informacji i konsultacji (a w przypadku niektórych krajów – praw do współdecydowania), jakimi już dysponujesz. Prawa te mogą nawet iść dalej niż te zawarte w Dyrektywie.

W chwili obecnej istnieje kilka Dyrektyw Europejskich dotyczących Twoich praw do informacji i konsultacji:

- Dyrektywa o Zwolnieniach Zbiorowych
- Dyrektywa o Europejskich Radach Zakładowych
- Dyrektywa o Udziale Pracowników w Statucie Spółki Europejskiej
- Dyrektywa o Narodowych Prawach do Informacji i Konsultacji.

Ostatnia wspomniana dyrektywa stanowi, że trzeba Was informować i konsultować się z Wami w sprawach związanych z działaniami biznesowymi, ekonomiczną sytuacją spółki, wzrostem zatrudnienia (łącznie z przypadkami działań spółki w sytuacji zagrożenia dla poziomu zatrudnienia).

Większość porozumień EWC mówi, że trzeba Was informować i konsultować się z Wami w sprawach związanych z transferem produkcji, fuzjami, zwolnieniami i zamykaniem spółki, struktury zatrudnienia w spółce oraz sytuacją finansową i ekonomiczną spółki.

## **SPRAWDŹ TREŚĆ SWOJEGO POROZUMIENIA I ZDEYCYDUJ, CZY WYMAGA POPRAWEK**

Dyrektywa o Przejęciach jest udostępniona na stronie internetowej Komisji.

[http://europa.eu.int/eur-lex/en/archive/2004/l\\_14220040430en.html](http://europa.eu.int/eur-lex/en/archive/2004/l_14220040430en.html)

- W prawym rogu masz możliwość wyboru języka.
- Tytuł oficjalny: Dyrektywa 2004/25/EC Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie ofert przejmowania spółek (Tekst z odniesieniem EEA) **Opublikowana w Dzienniku Urzędowym**, L 142, Tom 47, 30 kwietnia 2004, str. 12.

# Kwestie dotyczące porozumienia o restrukturyzacji

- Postępuj zgodnie z europejskimi i narodowymi regulacjami prawnymi w sprawie informacji / konsultacji, zwolnień grupowych i równym traktowaniu.
- Spółka respektuje porozumienia zbiorowe i inne gwarancje społeczne.
- Jako uczestnik europejskiego dialogu społecznego w sektorze, spółka jest zobowiązana do zapewnienia wymiaru społecznego w przedsięwzięciach europejskich dotyczących danego sektora (a więc również spółkę).
- EWC należy informować i konsultować z nią kwestie związane z orientacją polityki społecznej spółki przed jej wdrożeniem
- EWC należy informować i konsultować z nią kwestie związane z działaniami, które poważnie naruszają interesy pracowników, takie jak zmiana siedziby, zamknięcie, fuzje i przejęcia, zwolnienia grupowe.
- Jaka jest polityka inwestycyjna, np. nowe elektrownie gazowe powodują redukcję miejsc pracy.
- Wpływ nowych inwestycji i nowych technologii na pracowników.
- Równe ponoszenie kosztów restrukturyzacji: należy dopuścić sytuację, kiedy margines zysków oraz wartość akcji mogą ulec obniżeniu w trakcie trwania procesu restrukturyzacyjnego, nie tylko pracownicy muszą za to płacić.

# Porozumienie o restrukturyzacji – c.d.

- EWC może żądać dodatkowych posiedzeń i środków niezbędnych do przedyskutowania fuzji czy przejęcia z zarządem. Fuzje i przejęcia dotyczą polityki inwestycyjnej całej spółki, a więc mają również wpływ na wszystkich pracowników.
- Zarząd jest zobowiązany do opracowania polityki przewidującej i towarzyszącej zmianom. Jakie zmiany pojawią się w skali krótkoterminowej? Jak w długoterminowej? Należy przedstawić EWC sprawozdanie łączące zmiany ekonomiczne z ich konsekwencjami społecznymi. Jak wygląda analiza ryzyka? „Wielu z nas uczestniczyło w spotkaniach EWC podczas których dyrekcja przedstawiała sprawę tak jakby występowała przed zgromadzeniem wspólników. Mnóstwo szczegółów finansowych, lecz zupełny brak treści społecznych.”

## Przykład porozumienia Electricite de France

- **(4.3) z porozumienia pomiędzy EDF a EWC:** W przypadku zaistnienia wyjątkowych warunków na poziomie narodowym lub międzynarodowym (jak zostało to określone w artykule 1), których implikacje mogą mieć poważny wpływ na interesy pracowników Grupy (np. zmiana lokalizacji, sprzedaż, fuzja lub zamknięcie spółek lub zakładów, zbiorowe zwolnienia...), EWC odbędzie posiedzenie nadzwyczajne na wniosek sekretarza. Spotkanie takie musi odbyć się w czasie odpowiednim do tego, aby elementy dyskusji lub opinia EWC mogły zostać włączone w proces decyzyjny. Zarząd jest również zobowiązany do udzielenia odpowiedzi wraz z uzasadnieniem na opinię EWC.

“Przedstawienie informacji, konsultacje i współpraca w odpowiednim czasie są wymagane ...w przypadku restrukturyzacji lub fuzji przedsiębiorstw”

(Karta Wspólnoty artykuł 17-18)

Natomiast Nowy Traktat tak wypowiada się na temat prawa pracowników do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwie

Pracownicy lub ich przedstawiciele, na odpowiednich szczeblach, muszą mieć zapewnioną informację oraz konsultację w czasie odpowiednim w przypadkach lub przy zaistnieniu warunków przewidzianych prawem unijnym oraz prawem i stosowanymi praktykami narodowymi

*TYTUŁ IV, SOLIDARNOŚĆ, ARTYKUŁ II-27*

**Twoje konstytucyjne prawo do informacji i konsultacji (część karty Praw Podstawowych)**



# Lista kontrolna EWC

## Dokumentacja i linki:

- Przedsiębiorstwo Europejskie. Regulacja Rady 4064/89 w sprawie kontroli koncentracji pomiędzy przedsiębiorstwami. Komisja włącza się „w przypadkach kiedy zaistnieje wpływ na całą Wspólnotę.” Natomiast dzieje się tak w większości przypadków spółek działających w Krajach Członkowskich. Strona internetowa Komisji zawierająca ogłoszenia dotyczące fuzji i przejmowania spółek:  
<http://europa.eu.int/comm/competition/mergers/oj>
- EPSU i jej siostrzana federacja międzynarodowa PSI ściśle współpracują z PSIRU (Międzynarodowa Jednostka Badawcza dla Sektora Usług Publicznych). PSIRU przeprowadza szczegółowe badania na temat spółek, szczególnie sektora służby zdrowia, opieki społecznej, oraz energetycznego i wodno-kanalizacyjnego. Profile przedsiębiorstw oraz sprawozdania sektorowe są dostępne pod adresem:  
<http://www.psiru.org>
- Międzynarodowa organizacja zrzeszająca służby publiczne PSI jest międzynarodową federacją siostrzaną EPSU, działającą w tych samych sektorach i organizującą pracowników na całym świecie. PSI pomaga w budowaniu i koordynacji naszej pracy w spółkach międzynarodowych na skalę światową.  
<http://www.world-psi.org>
- Problemem jest często wzajemne zrozumienie. Tyle różnych języków. Narzędziem mogą tu być „urządzenia tłumaczące”. Niech Twoje wiadomości będą proste, sprawdzaj, co działa najlepiej.

*Europejska Federacja Związków Zawodowych Służb Publicznych jest wolną i demokratyczną federacją niezależnych związków zawodowych zrzeszających pracowników służb publicznych w Europie. Jest największą federacją przemysłową w obrębie ETUC. Federacja wypowiada się w imieniu 193 związków zawodowych sektora, reprezentujących blisko 8 milionów pracowników zrzeszonych w ponad 33 krajach członkowskich UE oraz krajach aplikujących o członkostwo, jak również krajach Europejskiej Strefy Ekonomicznej. EPSU powstała w roku 1978.*



# EPSU – FSESP - EGÖD

Rue Royale 45  
1000 Brussels  
Belgium

<http://www.epsu.org>

E-mail: [epsu@epsu.org](mailto:epsu@epsu.org)

Phone: + 32 2 250 10 80

Fax: + 32 2 250 10 99

EPSU  
FSESP  
EGÖD