

Executive Summary 2009

(EN, FR, DE)



Implementation Report for Romania

Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups undertakings for the purposes of informing and consulting employees

EXECUTIVE SUMMARY

1. Introduction

Before the transposition, Romanian labour legislation did not contain any provisions regulating the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees. In addition, works councils are not regulated by the Romanian legislation.

Directive 94/45/EC on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees has been transposed into the Romanian legislation through Law no. 217/2005 on establishing, organising and the functioning of the European Works Council. Law 217/2005 was published on 19 July 2005; it was subsequently amended and supplemented by Government Ordinance 48/2006 amended, supplemented and approved by Law 468/2006, and entered into force on the date of Romania's accession to the EU, 1 January 2007. In addition, Law no. 108/1999 on the setting up and organising of the Labour Inspection provides for measures to enable enforcement of the obligations deriving from Law 217/2005.

The concept of a European Works Council was new to Romania. Very few comments and proposals have been made in relation to the drafts of the legal acts on this subject. Such comments referred to the unions' right to appoint the representatives in the EWC according to their own rules. The amendments to Law 217/2005 before its entrance into force were minor and referred to some completions in the transposition and some clarifications. Since Law 217/2005 entered into force, no proposals for amendment or clarification have been noted.

2. Legal analysis of the transporting measures and their practical implementation for Directive 94/45/EC in Romania

Generally, Law no. 217/2005 on establishing, organizing and the functioning of the European Works Council ensured good transposition of Directive 94/45/EC. Only four non-conformity issues have been noted, three of which are considered to be minor issues. A summary of these non-conformities issues found in the transposition of the Directive is presented below.

One case of *incorrect transposition* was identified as regards the transposition of the definition of 'controlling undertaking' provided by **Article 3.1** of the Directive: an undertaking which can exercise a dominant influence over another undertaking ('the controlled undertaking') by virtue of ownership, financial participation or the rules which govern it, for example. Law 217/2005 defines the undertaking exercising control within the group of undertakings as the undertaking which can exercise a dominant influence over another named the controlled undertaking by virtue of ownership, financial participation or the rules which govern it. Thus, the Romanian text restricts the grounds of the control, while the Directive refers to such situations only as examples. However, this is to be considered as a *minor issue of non-conformity*.

A *gap* in transposition was noticed as regards the requirement provided by **Article 5.2 (c) item 1** of the Directive stating, as a requirement for the election or appointment of the members of the special negotiation body, that each Member State in which the Community-scale undertaking has one or more establishments or in which the Community-scale group of undertakings has the controlling undertaking or one or more controlled undertakings, is represented by one member. There is no explicit transposition of the Directive's provision. However, since Article 13 of Law 217/2005 refers to a replacer for each Member State, it implicitly results that there is a titular member for each Member State. Consequently, the requirement is implicitly transposed, but it is incomplete and lacks legal certainty. On the other hand, Article 13 of Law 217/2005 does not provide that the said Member States are those in which the Community-scale undertaking has one or more establishments or in

which the Community-scale group of undertakings has the controlling undertaking or one or more controlled undertakings.

The requirement of **Article 6.1** of the Directive according to which the central management and the special negotiating body must negotiate in a spirit of cooperation with a view to reaching an agreement on the detailed arrangements for implementing the information and consultation of employees provided for in Article 1 (1) was *incompletely transposed*. Article 43 (3) of Law 217/2005 states that the negotiations between the central management and the special negotiating body are grounded on the principle of cooperation, but it does not include the phrase “with a view to reaching an agreement on the detailed arrangements for implementing the information and consultation of employees”. However, this is a *minor non-conformity issue* since the negotiations aim implicitly at reaching an agreement.

Another *gap* in transposition was found as regards the requirement of **Article 12(1)** according to which the Directive shall apply without prejudice to measures taken pursuant to Council Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies, and to Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses. However, this is a *minor issue of non-conformity* since Directives 75/129/EEC and 77/187/EEC were transposed by two distinct special laws which will prevail to Law 217/2005 provisions as laying down specific rules, derogating from the general regulation.

The Ministry of Labour, Family and Social Protection mentioned that the Directive’s provisions have been completely transposed and that there are no issues related to their implementation. The Ministry was not notified in respect of any breach of the Directive and there were no cases of applying sanctions for such breaches. The Ministry has no information regarding the number of works councils. The information on the legislation transposing the Directive is disseminated by publication and via trade unions at the national level.

The unions consider that the transposition of the Directive is effective and better than in other Member States of the European Union (BNS). In the event that trade unions exist within a company, the representatives in the special negotiating body and European Works Council are appointed by the trade unions according to their own rules. The unions are not aware of any Community-scale undertaking or Community-scale group of undertakings located within Romania. When there is no trade union in the company, the unions highlighted the possible abuses by the company’s management to manipulate elections. FSIA mentioned that there are cases when a company’s management appoints the representatives. FSIA also highlighted cases when both the elections of the employees’ representatives in the special negotiating body and European Works Council and their participation in the meetings were hindered. For example, the management informed the employees on the solicitation of election/appointment of such representatives after they received such solicitation two or three times; they informed the employees about a lower number of the representatives required and the employees subsequently found out the real number; the management bought air tickets for a flight to prevent the representatives from reaching the meeting in time; the management invokes the economic crisis to claim that they cannot afford to cover the costs for such participation.

3. Analysis of progress and regression in the implementation of Directive 94/45/EC

Before the transposition of the EWC Directive there were no legal provisions with respect to the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees. Consequently, the transposition of the Directive represents progress on this issue, despite the few instances of non-conformity identified by the assessment.

It is important to note that in light of the statements provided by the stakeholders interviewed and given the expert's experience, that the EWC Directive is not implemented in practice, except as regards the elections of the members of the special negotiating body or European Works Council. The main reason for the lack of implementation is that there is no Community-scale undertaking or Community-scale group of undertakings located within Romania. Therefore, information on implementation is rather limited.

No proposals for amending the legislation have been formulated since it has not been completely implemented yet.

4. Conclusions

Directive 94/45/EC on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees has been transposed into the Romanian legislation through Law no. 217/2005 on establishing, organising and the functioning of the European Works Council.

Although the transposition is generally good, four non-conformity issues were identified, most of them minor issues. Such issues should be amended to ensure full transposition.

It should be underlined that Law no. 217/2005 is implemented in practice only as regards the election of the employees' representatives from the Romanian subsidiaries, branches and other secondary offices of a Community-scale undertaking or a Community-scale group of undertakings located within another Member State within the special negotiating body or European Works Council. No Community-scale undertaking or Community-scale group of undertakings located within Romania has been identified.

No implementation issues have been identified by the stakeholders interviewed, except when there are no trade unions or the trade union is weak, with a high risk of employers' abuses regarding the election of the members of the special negotiating body or European Works Council. No proposals for amendment have been drafted.

However, it is recommended that public authorities initiate specific information campaigns to increase stakeholder awareness as regards both the European Works Councils and the applicable legislation.

RESUME

1. Introduction

Avant la transposition, la législation roumaine du travail ne contenait aucune disposition régissant la création d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. En outre, les comités d'entreprise ne sont pas réglementés par la législation roumaine.

La directive 94/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs a été transposée dans la législation roumaine par la loi 217/2005 sur la création, l'organisation et le fonctionnement du comité d'entreprise européen. La loi 217/2005 a été publiée le 19 Juillet 2005, elle a ensuite été modifiée et complétée par l'ordonnance gouvernementale 48/2006, elle-même modifiée, complétée et approuvée par la loi 468/2006, et est entrée en vigueur à la date d'entrée de la Roumanie dans l'UE, le 1 Janvier 2007. En outre, la loi 108/1999 sur la création et l'organisation de l'inspection du travail prévoit des mesures permettant d'assurer le respect des obligations résultant de la loi 217/2005.

Le concept de comité d'entreprise européen est nouveau en Roumanie. Très peu d'observations et de propositions ont été faites en ce qui concerne les projets de lois à ce sujet. Les observations concernaient principalement le droit des syndicats à désigner les représentants au sein du CEE selon leurs propres règles. Les amendements à la loi 217/2005 avant son entrée en vigueur étaient mineurs et ne concernaient que quelques précisions et quelques ajouts à fin de transposition. Depuis que la loi 217/2005 est entrée en vigueur, aucune proposition de modification ou de clarification n'a été déposée.

2. Analyse juridique des mesures de transposition et mise en œuvre pratique de la directive 94/45/CE en Roumanie

En règle générale, la loi 217/2005 sur la création, l'organisation et le fonctionnement du comité d'entreprise européen a permis une bonne transposition de la directive 94/45/CE. Seuls quatre cas de non-conformité ont été observés, dont trois sont considérés comme mineurs. Un résumé des problèmes de conformité décelés dans la transposition de la directive est présenté ci-dessous.

Un cas de *transposition incorrecte* a été identifié en ce qui concerne la transposition de la définition de l'«entreprise qui exerce le contrôle» prévue par l'article 3.1 de la directive comme une entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise («entreprise contrôlée»), par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent. La loi 217/2005 définit l'«entreprise qui exerce le contrôle» au sein du groupe d'entreprises comme l'entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre, nommée l'«entreprise contrôlée», du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent. Ainsi, le texte roumain limite les motifs de contrôle, alors que la directive réfère à de telles situations seulement à titre d'exemples. Toutefois, cela doit être considéré comme un problème mineur de non-conformité.

Aucune disposition n'est prévue pour transposer l'article 5.2 (c) 1^o alinéa de la directive exigeant, pour l'élection ou la nomination des membres du groupe spécial de négociation, que chaque État membre dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte l'entreprise qui exerce le contrôle ou une ou plusieurs entreprises contrôlées est représentée par un membre. Il n'y a pas de transposition explicite de cette disposition de la directive. Toutefois, dans la mesure où l'article 13 de la loi 217/2005 mentionne un remplaçant pour chaque État membre, il en résulte implicitement qu'il y a un membre titulaire pour chaque État membre. Par conséquent, cette exigence est transposée de

manière implicite, mais cette transposition est incomplète et manque de sécurité juridique. D'autre part, l'article 13 de la loi 217/2005 ne prévoit pas que ces États membres sont ceux dans lesquels l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lesquels le groupe d'entreprises de dimension communautaire a l'entreprise qui exerce le contrôle ou une ou plusieurs entreprises contrôlées.

L'exigence de **l'article 6.1** de la directive, selon laquelle la direction centrale et le groupe spécial de négociation doivent négocier dans un esprit de collaboration en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en oeuvre de l'information et de la consultation des travailleurs visées à l'article 1er paragraphe 1 a été *partiellement transposée*. L'article 43(3) de la loi 217/2005 dispose que les négociations entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation sont fondées sur le principe de coopération, mais il ne reprend pas l'expression «en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en oeuvre de l'information et de la consultation des travailleurs». Toutefois, il s'agit d'un *défaut de conformité mineur* car les négociations visent implicitement à parvenir à un accord.

Une autre *lacune* a été constatée concernant la transposition de **l'article 12 (1)** indiquant que « la présente décision est applicable sans préjudice des dispositions prises conformément à la directive 75/129/CEE du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, et à la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements ». Toutefois, l'absence de transposition constitue un *défaut de conformité mineur* dans la mesure où les directives 75/129/CEE et 77/187/CEE ont été transposées par deux lois spéciales distinctes qui prévaudront dans tous les cas sur les dispositions de la loi 217/2005, car elles établissent des règles spécifiques dérogeant au droit général.

Le Ministère du Travail, de la Famille et la Protection Sociale a indiqué que les dispositions de la directive ont été entièrement transposées et qu'il n'existe pas de problèmes liés à leur mise en oeuvre. Le Ministère n'a été informé d'aucune violation à l'égard de la directive, ni d'aucune sanction prise à l'encontre de telles infractions. Le ministère ne dispose d'aucune information concernant le nombre de comités d'entreprise. Les informations sur la législation de transposition de la directive sont publiées et diffusées par les syndicats au niveau national.

Les syndicats estiment que la directive a été correctement transposée, et a même été mieux transposée que dans d'autres États membres de l'Union européenne (BNS). Dans le cas où une entreprise compte des syndicats en son sein, les représentants au sein du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen sont nommés par les syndicats selon leurs propres règles. Les syndicats ne sont pas informés de l'existence d'entreprises de dimension communautaire ou de groupes d'entreprises de dimension communautaire basés en Roumanie. Lorsqu'il n'y a pas de syndicat dans l'entreprise, les syndicats ont souligné la possibilité d'abus par la direction de l'entreprise lors des élections. La FSIA a signalé des cas où la direction de l'entreprise nomme les représentants. La FSIA a également mis en évidence des cas où à la fois les élections des représentants des travailleurs dans le groupe spécial de négociation et dans le comité d'entreprise européen, et leur participation aux réunions ont été entravées. Par exemple, la direction n'a informé les salariés sur la tenue d'une election ou la nomination de représentants qu'après deux ou trois sollicitations; elle a indiqué aux employés un nombre de représentants inférieur à celui requis par la loi et les représentants des salariés ont par la suite découvert le nombre réel; la direction a acheté des billets d'avion pour un vol dont les horaires ont empêché les représentants de se rendre à leur réunion dans les temps; la direction a invoqué la crise économique pour arguer du fait qu'elle ne pouvait pas couvrir les coûts de la participation.

3. Analyse des progrès et des reculs dans l'application de la directive 94/45/CE

Avant la transposition de la directive 94/45/CE, il n'existait pas de dispositions juridiques concernant la création d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de

consulter les travailleurs. Par conséquent, la transposition de la directive constitue un progrès sur cette question, malgré les quelques cas de non-conformité identifiés lors de la présente évaluation.

Il est important de noter qu'à la lumière des déclarations fournies par les parties prenantes interrogées, et d'après l'expérience de l'auteur de ce rapport, la directive 94/45/CE n'est pas mise en œuvre dans la pratique, sauf en ce qui concerne les élections des membres du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen. La principale raison de l'absence de mise en œuvre est qu'il n'existe pas d'entreprise de dimension communautaire ou de groupe d'entreprises de dimension communautaire basés en Roumanie. Par conséquent, les informations concernant la mise en œuvre sont assez limitées.

Aucune proposition de modification de la législation n'a été formulée, dans la mesure où, jusqu'à présent, la directive n'a été mise en œuvre que partiellement.

4. Conclusions

La directive 94/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs a été transposée dans la législation roumaine par la loi 217/2005 sur la création, l'organisation et le fonctionnement du comité d'entreprise européen.

Bien qu'en général la transposition de la directive ait été effectuée correctement, quatre cas de non-conformité ont été identifiés, dont trois sont considérés comme mineurs. Les dispositions en cause doivent être modifiées afin d'assurer une transposition complète de la directive.

Il convient de souligner que la loi 217/2005 est appliquée en pratique uniquement en ce qui concerne l'élection au sein du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen des représentants des travailleurs des filiales roumaines, succursales et autres bureaux secondaires d'une entreprise de dimension communautaire ou d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire basés dans un autre État membre. Aucune entreprise de dimension communautaire ni aucun groupe d'entreprises de dimension communautaire situés n'ont été répertoriés en Roumanie.

Les parties prenantes interrogées n'ont pas identifié de problème particulier quant à la mise en œuvre de la législation, excepté lorsqu'il n'existe pas de syndicat au sein de l'entreprise ou que le syndicat est faible, auxquels cas il existe, selon les syndicats, un risque élevé d'abus des employeurs concernant l'élection des membres du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen. Aucune proposition d'amendement n'a été rédigée.

Toutefois, il est recommandé que les autorités publiques lance des campagnes d'information spécifiques pour sensibiliser les parties prenantes tant sur les comités d'entreprise européens que sur la législation applicable.

ZUSAMMENFASSUNG

1. Einleitung

Vor der Umsetzung enthielt die rumänische Arbeitsgesetzgebung keine Bestimmungen über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen. Darüber hinaus werden die Betriebsräte nicht durch die rumänischen Rechtsvorschriften gesetzlich geregelt.

Die Richtlinie 94/45/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen ist in die rumänische Gesetzgebung durch das Gesetz Nr. 217/2005 zur Einsetzung, Organisation und Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrats umgesetzt worden. Das Gesetz Nr. 217/2005 wurde am 19. Juli 2005 veröffentlicht; es wurde später durch den Regierungserlass 48/2006 (durch das Gesetz 468/2006 ergänzt und genehmigt) geändert und ergänzt, und der am Tag des Beitritts Rumäniens zur EU, am 1. Januar 2007 in Kraft getreten ist. Darüber hinaus sieht das Gesetz Nr. 108/1999 Maßnahmen über die Einsetzung und Organisation der Arbeitsinspektion vor, damit die Verpflichtungen, die sich aus dem Gesetz 217/2005 ergeben, vollstreckt werden können.

Das Konzept eines Europäischen Betriebsrats war neu für Rumänien. Nur sehr wenige Kommentare und Vorschläge wurden in Bezug auf die Entwürfe von Rechtsakten zu diesem Thema gemacht. Diese Kommentare verwiesen auf das Recht der Gewerkschaften, nach ihren eigenen Regeln Vertreter in den EBR zu ernennen. Die Änderungen des Gesetzes 217/2005 während des Gesetzgebungsverfahrens waren geringfügig und bezogen sich auf einige Ergänzungen bei der Durchführung und einige Klarstellungen. Nachdem das Gesetz 217/2005 in Kraft getreten ist, konnten keine Vorschläge für eine Änderung oder Klarstellung ausgemacht werden.

2. Rechtliche Analyse der Umsetzung und Durchführung der Richtlinie 94/45/EG in Rumänien

Im Allgemeinen sorgt das Gesetz Nr. 217/2005 zur Einsetzung, Organisation und Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrats für eine gute Umsetzung der Richtlinie 94/45/EG. Nur vier Nichtübereinstimmungsfälle wurden festgestellt, von denen drei als kleinere Probleme betrachtet werden können. Eine Zusammenfassung dieser Nichtübereinstimmungsfälle hinsichtlich der Umsetzung der Richtlinie ist nachstehend dargestellt.

Ein Fall der falschen Umsetzung wurde hinsichtlich der Umsetzung der Definition des Begriffs "herrschendes Unternehmen" gemäß Artikel 3.1 der Richtlinie ausgemacht. Laut diesem gilt als "herrschendes Unternehmen" ein Unternehmen, das zum Beispiel aufgrund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, einen beherrschenden Einfluß auf ein anderes Unternehmen ("abhängiges Unternehmen") ausüben kann. Das Gesetz Nr. 217/2005 definiert das Unternehmen, das innerhalb der Unternehmensgruppe die Kontrolle innehat, als das Unternehmen, das aufgrund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, einen beherrschenden Einfluß auf ein anderes Unternehmen, das als abhängiges Unternehmen bezeichnet wird, ausüben kann. Daher schränkt der rumänische Text die Fälle der Kontrolle ein, während sich die Richtlinie auf solche Situationen nur als Beispiel bezieht. Dies ist jedoch als ein geringfügiger Nichtübereinstimmungsfall zu bewerten.

Eine Lücke bei der Umsetzung wurde im Hinblick auf die Verpflichtung gemäß Artikel 5(2)(c) 1. Absatz der Richtlinie ausgemacht, welcher als Voraussetzung für die Wahl oder Benennung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums vorsieht, dass jeder Mitgliedstaat, in dem sich ein

oder mehrere Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder das herrschende Unternehmen oder ein oder mehrere abhängige Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe befinden durch ein Mitglied vertreten wird. Es gibt keine ausdrückliche Umsetzung dieser Vorschrift der Richtlinie. Da sich jedoch Artikel 13 des Gesetzes Nr. 217/2005 auf einen Vertreter für jeden Mitgliedstaat bezieht, lässt sich implizit daraus schließen, dass es ein ordentliches Mitglied für jeden Mitgliedstaat gibt. Daher ist die Forderung implizit umgesetzt, aber diese Umsetzung ist unvollständig und es mangelt an Rechtssicherheit. Auf der anderen Seite sieht Artikel 13 des Gesetzes 217/2005 nicht vor, dass die genannten Mitgliedstaaten die Mitgliedstaaten sind, in denen sich ein oder mehrere Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder das herrschende Unternehmen oder ein oder mehrere abhängige Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe befinden.

Die Forderung des Artikels 6(1) der Richtlinie, nach der die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium im Geiste der Zusammenarbeit verhandeln müssen, um zu einer Vereinbarung über die Modalitäten der Durchführung der in Artikel 1 Absatz 1 vorgesehenen Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu gelangen, wurde nicht vollständig umgesetzt. In Artikel 43 (3) des Gesetzes Nr. 217/2005 heißt es, dass die Verhandlungen zwischen der zentralen Leitung und dem besonderen Verhandlungsgremium auf dem Prinzip der Zusammenarbeit basieren sollen, aber es erwähnt nicht, dass dies "im Hinblick auf eine Einigung über die Modalitäten für die Durchführung der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer" geschehen soll. Dies ist jedoch eine geringfügige Nichtübereinstimmung, da es implizit das Ziel der Verhandlungen ist, eine Einigung zu erzielen.

Eine weitere Lücke bei der Umsetzung wurde in Bezug auf die Anforderung von Artikel 12 (1) ausgemacht. Laut diesem gilt die Richtlinie unbeschadet der Maßnahmen die gemäß der Richtlinie 75/120/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen und gemäß der Richtlinie 77/187/EWG des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen erlassen wurden. Dies ist jedoch ein geringerer Nichtübereinstimmungsfall, da die Richtlinie 75/129/EWG und die Richtlinie 77/187/EWG durch zwei verschiedene spezielle Gesetze umgesetzt wurden, die gegenüber dem Gesetz 217/2005 vorherrschen, da sie spezielle Vorschriften erlassen, die von der allgemeinen Verordnung abweichen.

Das Ministerium für Arbeit, Familie und Sozialschutz erwähnt, dass die Bestimmungen der Richtlinie vollständig umgesetzt worden sind und dass es keine Probleme in ihrer Durchführung gibt. Dem Ministerium wurde kein Verstoß gegen die Richtlinie mitgeteilt, und es gab keine Fälle von verhängten Strafen für derartige Verstöße. Das Ministerium hat keine Informationen über die Anzahl der Betriebsräte. Die Informationen über die Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie sind durch die Veröffentlichung und mit Hilfe der Gewerkschaften auf nationaler Ebene verbreitet.

Die Gewerkschaften sind der Auffassung, dass die Umsetzung der Richtlinie effektiv und besser als in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union ist (BNS). Im Fall des Vorhandenseins von Gewerkschaften in dem Unternehmen sind die Vertreter in dem besonderen Verhandlungsgremium und dem Europäischen Betriebsrat von den Gewerkschaften nach ihren eigenen Regeln benannt. Den Gewerkschaften ist kein gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen oder keine gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe in Rumänien bekannt. Falls keine Gewerkschaft im Unternehmen vorhanden ist, haben die Gewerkschaften den möglichen Missbrauch der Unternehmensführung hervorgehoben, um die Wahlen zu manipulieren. FSIA erwähnt, dass es Fälle gibt, in denen die Leitung des Unternehmens den Vertreter ernennt. FSIA hat auch Fälle ausgemacht, in denen die Wahlen der Arbeitnehmervertreter in das besondere Verhandlungsgremium und den Europäischen Betriebsrats sowie die Teilnahme an den Sitzungen behindert wurden: Die Verwaltung informiert den Mitarbeiter über die Aufforderung zur Wahl/Ernennung eines solchen Beauftragten, nach zwei- oder dreimaliger Aufforderung; sie informierten die Mitarbeiter über eine geringere Anzahl der erforderlichen Vertreter, und die Mitarbeiter haben daraufhin die wirkliche Anzahl festgestellt; die Unternehmensführung kaufte Flugtickets für einen Flug, der es den Vertreter zeitlich nicht erlaubte,

das Treffen pünktlich zu erreichen; die Unternehmensführung beruft sich auf die Krise um zu behaupten, dass sich das Unternehmen die Kosten für eine solche Beteiligung nicht leisten kann.

3. Analyse der Fort- und Rückschritte in der Umsetzung der Richtlinie 94/45/EG

Vor der Umsetzung der EBR-Richtlinie gab es keine gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen. Daher stellt die Umsetzung der Richtlinie einen Fortschritt auf diesem Gebiet dar, unbeachtet der wenigen Fälle von Nichtübereinstimmungen, die bei der Bewertung ermittelt wurden.

Es ist wichtig zu beachten, dass aus den Aussagen der befragten Interessensvertreter und aus der Erfahrung des Sachverständigen hervorgeht, dass die EBR-Richtlinie in der Praxis nicht durchgeführt wird, außer was die Wahlen der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremien oder des Europäischen Betriebsrats angeht. Der Hauptgrund für die mangelnde Durchführung ist, dass es keine gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen oder Unternehmensgruppe in Rumänien gibt. Deshalb sind Informationen über die Durchführung eher begrenzt.

Keine Vorschläge zur Änderung der Rechtsvorschriften wurden formuliert, da diese noch nicht vollständig durchgeführt werden.

4. Schlussfolgerungen

Die Richtlinie 94/45/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen ist in die rumänische Gesetzgebung durch das Gesetz Nr. 217/2005 zur Einsetzung, Organisation und Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrats umgesetzt worden.

Obwohl die Umsetzung im Allgemeinen gut ist, wurden vier Fälle von Nichtübereinstimmung ausgemacht, wobei die meisten von ihnen geringfügig sind. Diese Probleme sollten behoben werden, um die vollständige Umsetzung sicherzustellen.

Es sei darauf hingewiesen, dass das Gesetz Nr. 217/2005 in der Praxis nur in Bezug auf die Wahl angewandt ist, die die Arbeitnehmervertreter aus rumänischen Tochtergesellschaften, Niederlassungen und anderen sekundären Büros eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe, die in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassen ist, in das besondere Verhandlungsgremium oder in den Europäischen Betriebsrat vornimmt. Kein gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen oder keine gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe, die in Rumänien niedergelassen ist, wurde ausgemacht.

Von den befragten beteiligten Interessensvertretern wurden keine Durchführungsprobleme ausgemacht, außer in dem Fall, dass es keine Gewerkschaft gibt oder die Gewerkschaft schwach ist, und daher die Gefahr des Missbrauchs der Arbeitgeber in Bezug auf die Wahl der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums oder des Europäischen Betriebsrats hoch ist. Keine Vorschläge für eine Änderung wurden erarbeitet.

Allerdings wäre es empfehlenswert, dass die öffentlichen Behörden besondere Informationskampagnen einleiten, um die Kenntnis der Betroffenen über die Europäischen Betriebsräte und die geltenden Rechtsvorschriften zu erhöhen.