



Bruxelles, 21 aprilie 2020
REV3 – înlocuiește avizul (REV2)
din 13 martie 2019

AVIZ CĂTRE PĂRȚILE INTERESATE

RETRAGEREA REGATULUI UNIT ȘI NORMELE UE CU PRIVIRE LA COMITETELE EUROPENE DE ÎNȚEPRINDERE

La 1 februarie 2020, Regatul Unit s-a retras din Uniunea Europeană și a devenit o țară terță¹. Acordul de retragere² prevede o perioadă de tranziție, care se încheie la 31 decembrie 2020³. Până la această dată, dreptul UE se va aplica integral în Regatul Unit și pe teritoriul acestuia⁴.

În perioada de tranziție, UE și Regatul Unit vor negocia un acord privind un nou parteneriat, care să prevadă în special o zonă de liber schimb. Cu toate acestea, nu este sigur că un astfel de acord va fi încheiat și va intra în vigoare la încheierea perioadei de tranziție. În orice caz, un astfel de acord ar crea o relație care, în ceea ce privește condițiile de acces pe piață, va fi foarte diferită de participarea Regatului Unit la piața internă, la uniunea vamală a UE⁵, precum și la domeniul TVA și al accizelor.

În plus, după încheierea perioadei de tranziție, Regatul Unit va fi o țară terță în ceea ce privește punerea în aplicare și aplicarea dreptului UE în statele membre ale UE.

Prin urmare, tuturor părților interesate, în special operatorilor economici, li se amintește situația juridică aplicabilă după încheierea perioadei de tranziție.

¹ O țară terță este o țară care nu este membră a UE.

² Acordul privind retragerea Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord din Uniunea Europeană și din Comunitatea Europeană a Energiei Atomice (JO L 29, 31.1.2020, p. 7) („Acordul de retragere”).

³ Perioada de tranziție poate fi prelungită, înainte de 1 iulie 2020 și o singură dată, cu până la unul sau doi ani [articolul 132 alineatul (1) din Acordul de retragere]. Până în prezent, guvernul Regatului Unit a exclus o astfel de prelungire.

⁴ Cu anumite excepții, prevăzute la articolul 127 din Acordul de retragere, niciuna dintre acestea nefiind relevante în contextul prezentului aviz.

⁵ În particular, un acord de liber schimb nu include concepte ținând de piața internă (în domeniul bunurilor și serviciilor) cum ar fi recunoașterea reciprocă, principiul țării de origine și armonizarea. De asemenea, un acord de liber schimb nu elimină formalitățile și controalele vamale, precum cele privind originea mărfurilor și a materialelor care intră în componența acestora, și nici interdicțiile și restricțiile referitoare la importuri și exporturi.

Recomandări pentru părțile interesate

Întreprinderilor care fac obiectul Directivei 2009/38/CE privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară⁶ și care au lucrători în Regatul Unit li se recomandă, în special, să evalueze consecințele încheierii perioadei de tranziție, în lumina prezentului aviz.

Atenție!

Prezentul aviz nu abordează dreptul european al societăților comerciale și, în special, consecințele retragerii Regatului Unit în ceea ce privește formele juridice europene ale societăților comerciale.

Pentru aceste aspecte, se pregătesc sau au fost publicate alte avize⁷.

După încheierea perioadei de tranziție, normele în domeniul informării și consultării lucrătorilor la nivel transnațional prevăzute de Directiva 2009/38/CE nu se vor mai aplica Regatului Unit. Acest lucru are în special următoarele consecințe:

1. PRAGURI PENTRU APLICAREA DIRECTIVEI 2009/38/CE

Directiva 2009/38/CE stabilește condițiile privind instituirea comitetelor europene de întreprindere, precum și privind funcționarea și posibila dizolvare a acestora. În special, articolul 2 al Directivei 2009/38/CE definește „întreprinderea de dimensiune comunitară” ca fiind orice întreprindere care angajează cel puțin 1 000 de lucrători în statele membre și cel puțin 150 de lucrători în fiecare din cel puțin două state membre diferite. Un „grup de întreprinderi de dimensiune comunitară” înseamnă un grup de întreprinderi cu următoarele caracteristici:

- angajează cel puțin 1 000 de lucrători în statele membre;
- cuprinde cel puțin două întreprinderi membre ale grupului în state membre diferite

și

- cel puțin o întreprindere membră a grupului angajează cel puțin 150 de lucrători într-un stat membru și cel puțin o altă întreprindere membră a grupului angajează cel puțin 150 de lucrători într-un alt stat membru.

După încheierea perioadei de tranziție, pentru a determina existența unei întreprinderi de dimensiune comunitară sau a unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară cărora li se aplică Directiva 2009/38/CE, Regatul Unit nu va

⁶ Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (JO L 122, 16.5.2009, p. 28).

⁷ https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/getting-ready-end-transition-period_ro

mai fi considerat stat membru, iar lucrătorii din Regatul Unit nu vor mai fi considerați drept lucrători în statele membre.

Drept urmare, dacă pragurile relevante nu mai sunt atinse la încheierea perioadei de tranziție, un comitet european de întreprindere, chiar dacă este deja instituit, nu mai face obiectul drepturilor și obligațiilor care rezultă din aplicarea Directivei 2009/38/CE. Comitetul de întreprindere respectiv poate continua să funcționeze în conformitate cu legislația națională relevantă.

Încheierea perioadei de tranziție poate afecta, de asemenea, obligația care îi revine conducerii centrale de a iniția negocieri pentru instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare, pentru care este necesară cererea scrisă a cel puțin 100 de lucrători sau a reprezentanților acestora din cel puțin două întreprinderi sau unități situate în cel puțin două state membre diferite [articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2009/38/CE].

2. PARTICIPAREA LUCRĂTORILOR UNEI ÎNTRINDERI DIN REGATUL UNIT LA COMITETELE EUROPENE DE ÎNTRINDERE

După încheierea perioadei de tranziție, participarea lucrătorilor unei întreprinderi din Regatul Unit nu va fi considerată drept o participare a lucrătorilor unei întreprinderi în statele membre (a se vedea mai sus), însă Directiva 2009/38/CE permite participarea reprezentanților din țări terțe în cadrul comitetelor europene de întreprindere⁸. Prin urmare, reprezentanții din Regatul Unit vor putea participa în comitetele europene de întreprindere, în cazul în care se prevede astfel în acordul relevant menționat la articolul 6 din Directiva 2009/38/CE.

3. CERINȚE PRIVIND LOCAȚIA CONDUCERII CENTRALE/REPREZENTANTULUI CONDUCERII CENTRALE

În conformitate cu articolul 4 alineatele (1) și (2) din Directiva 2009/38/CE, conducerea centrală sau reprezentantul conducerii centrale trebuie să se situeze în UE. Prin urmare, după încheierea perioadei de tranziție, în cazul comitetelor europene de întreprindere pentru care pragul prevăzut la articolul 2 din Directiva 2009/38/CE continuă să fie atins în Uniune și care au însă conducerea centrală sau reprezentantul conducerii centrale în Regatul Unit, fie rolul conducerii centrale va trebui transferat într-un stat membru, fie conducerea centrală va trebui să desemneze un nou reprezentant într-un stat membru. În cazul în care conducerea centrală nu ia una dintre aceste măsuri înainte de încheierea perioadei de tranziție, începând cu data respectivă, rolul de reprezentant al conducerii centrale va fi transferat în mod automat unității sau întreprinderii din grup care angajează cel mai mare număr de lucrători într-un stat membru, care va deveni „conducerea centrală prezumată” în temeiul articolului 4 alineatul (3) din Directiva 2009/38/CE.

⁸ A se vedea articolul 1 alineatul (6) coroborat cu articolul 6 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2009/38/CE.

4. LEGISLAȚIA APLICABILĂ ACORDULUI MENȚIONAT LA ARTICOLUL 6 DIN DIRECTIVA 2009/38/CE

După încheierea perioadei de tranziție, legislația statului membru unde este situată conducerea centrală sau „conducerea centrală prezumată” sau reprezentantul conducerii centrale va fi relevantă pentru asigurarea faptului că drepturile lucrătorilor prevăzute de Directiva 2009/38/CE sunt în continuare respectate în UE.

Deși nu este necesar să se modifice acordurile care se referă la legislația Regatului Unit, se recomandă în mod deosebit să se modifice astfel de acorduri și să se stipuleze explicit legislația unui stat membru din motive de claritate și securitate juridică (a se vedea secțiunea 6 din prezentul aviz).

5. ALTE ASPECTE

Încheierea perioadei de tranziție poate fi, de asemenea, decisivă pentru:

- legislația aplicabilă pentru a determina dacă o întreprindere este o întreprindere care exercită controlul” [articolul 3 din Directiva 2009/38/CE];
- membrii organismului special de negociere care urmează să fie aleși sau numiți în număr proporțional cu numărul de lucrători angajați în fiecare stat membru de către întreprinderea de dimensiune comunitară sau de grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranșă de lucrători angajați în statul membru respectiv care reprezintă 10 % din numărul de lucrători angajați în toate statele membre în ansamblu sau o fracțiune din tranșa respectivă [articolul 5 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2009/38/CE].

6. ACORDURI ÎN CONFORMITATE CU ARTICOLUL 6 DIN DIRECTIVA 2009/38/CE

În conformitate cu articolul 6 din Directiva 2009/38/CE, instituirea și funcționarea comitetelor europene de întreprindere se bazează pe un acord negociat la nivelul conducerii centrale de partenerii sociali.

Încheierea perioadei de tranziție ar putea conduce la o schimbare substanțială a structurii “întreprinderilor de dimensiune comunitară” sau a „grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară” în înțelesul acestei prevederi, precum și la un impact asupra funcționării comitetului european de întreprindere instituit. Este posibil ca negocierile în curs cu privire la astfel de acorduri să trebuiască să ia în considerare consecințele menționate anterior. În cazul acordurilor existente, ar putea fi necesară introducerea unor modificări pentru a se ține seama de consecințele menționate anterior. Articolul 13 din Directiva 2009/38/CE prevede o procedură de modificare a acordurilor, în absența unor dispoziții de adaptare prevăzute de acordurile în vigoare.

Site-ul web al Comisiei privind dreptul muncii (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=ro>) oferă informații generale privind domeniul informării și consultării lucrătorilor la nivel transnațional. Aceste pagini vor fi actualizate cu noi informații dacă va fi necesar.

Comisia Europeană
Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune