

## STUDII DE CAZ

### INTRODUCERE

Urmatoarele studii de caz se refera la societati ipotetice in care apar probleme ce pot forma motive pentru informare si consultare intre conducerea societatii si reprezentantii angajatilor

Aceste probleme sunt grupate per categorii in functie de nivelul de informare si consultare aplicat sau care nu este aplicat in cadrul societatilor.

De asemenea exista si doua studii de caz introductive.

Aceste categorii sunt :

1. Primul studiu de caz introductiv ( crearea unei noi intreprinderi prin fuzionarea departamentelor ce apartin altor doua intreprinderi)
2. Al doilea studiu de caz introductiv (inchiderea unei fabrici in cadrul unei intreprinderi multinationale).
3. Societatea in care se aplica proceduri de informare si consultare.
4. Societate in care nu se aplica proceduri de informare si consultare dar in care angajatorul a inceput sa puna in discutie probleme referitoare la informare si consultare reprezentantilor angajatilor
5. Societatea in care circula diverse zvonuri fondate. Reprezentantii angajatilor hotarasc sa solicite angajatorului informarea si consultarea in baza acestor zvonuri.

**Cursantii se vor separa in echipe. In fiecare echipa, doi cursanti vor avea rolul „angajatorilor” iar restul vor fi „reprezentantii angajatilor”. „Reprezentantii angajatilor” vor discuta intre ei intrebarile din fiecare studiu de caz. „Reprezentantii angajatilor” isi vor comunica pozitia catre „angajatori”. In mod corespunzator „angajatorii” vor reactiona si isi vor anunta pozitiile lor catre „reprezentantii angajatilor”. Obiectivul este sa se faca un schimb de opinii intre cursanti, referitor la cazurile care pot aparea. La sfarsit, un „angajator” si un „reprezentant al angajatilor” vor prezenta opiniile lor catre toti cursantii. Este normal ca fiecare cursant sa propuna actiuni in functie de ce este in vigoare in tara lui, fara ca acest lucru sa insemne ca exista un raspuns corect sau gresit.**

Fiecare subiect din fiecare studiu de caz va fi diferit fata de celelalte cazuri si va avea loc intr-un interval de timp diferit fata de celelalte subiecte.

Discutia intre cursanti se va face separat per fiecare subiect din fiecare categorie in parte

#### **1. PRIMUL STUDIU INTRODUCTIV (crearea unei noi intreprinderi prin fuzionarea departamentelor ce apartin altor doua intreprinderi)**

Doua intreprinderi multinationale din domeniul tehnologiei inalte, hotarasc sa isi uneasca departamentele de mentenanta a echipamentului lor si pe cel de fabricare a noilor produse.

In fiecare dintre aceste doua intreprinderi lucreaza aproximativ 2000 de angajati.



Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene.  
Această publicație reflectă numai punctul de vedere al autorului și Comisia nu este responsabilă pentru eventuala utilizare a informațiilor pe care le conține.

Cele doua intreprinderi vor infiinta o a treia intreprindere care isi va asuma mentenanta echipamentului si fabricarea noilor produse.  
Actionari in noua intreprindere vor fi ambele intreprinderi cu un procent de 50% fiecare. In noua intreprindere vor lucra 500 de angajati din fiecare intreprindere. In ambele societati exista sindicate al intreprinderii si sunt incheiate contracte de munca colective.  
Conducerile celor doua societati, propun angajatilor care vor fi transferati la noua intreprindere sa semneze noi contracte individuale de munca.

Intrebari

1. Ce doresc sa reuseasca angajatorii?
2. Care sunt actiunile pe care trebuie sa le efectueze sindicatele?
3. Care vor fi actiunile probabile ale angajatorilor?

## **2. AL DOILEA STUDIU INTRODUCATIV (inchiderea unei fabrici in cadrul unei intreprinderi multinationale).**

O intreprindere multinationala, detine intr-un stat european patru fabrici. Fiecare fabrica are un sindicat. Trei sindicate fac parte din aceeasi federatie sindicala. Conducera societatii din statul respectiv, trimite o scrisoare catre sindicate si le anunta ca:

- Intrepe din acel moment functionarea uneia dintre fabrici
- Invita la o intalnire sindicatul dupa trei zile, in scopul informarii si consultarii in ceea ce priveste posibilitatea evitarii sau reducerii concedierilor si a consecintelor negative ale acestora, in cadrul legii care interzice concedierile in grup fara consultare.

Sindicatul fabricii nu se prezinta la informare si consultare si raspunde angajatorului prin solicitarea unui dialog public, mentionand ca, dupa luarea unor hotarari unilaterale, „dialogul” poate avea loc numai in fata autoritatilor publice. De asemenea sesizeaza inspectia muncii.

Conform celor in vigoare in tara dumneavoastra, va rugam sa raspundeti la urmatoarele intrebari.

Intrebari

- a) Comentati pozitia angajatorului si a sindicatului
- b) Ce actiuni trebuie efectuate de catre sindicat?
- c) Care este obiectivul angajatorului?

## **3. APLICAREA INFORMARII SI CONSULTARII**

Intr-o societate in care se aplica procedurile de informare si consultare, angajatorul anunta urmatoarele subiecte catre reprezentantii angajatilor

Intrebari :

Va rugam sa raspundeti urmatoarelor intrebari pentru fiecare subiect :

- Care sunt informatiile cerute de catre reprezentantii angajatilor pentru a fi informati asupra acestor subiecte?
- Care sunt pozitiile angajatilor in cadrul consultarii pentru fiecare subiect in parte?

Subiecte



Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene.  
Această publicație reflectă numai punctul de vedere al autorului și Comisia nu este responsabilă pentru eventuala utilizare a informațiilor pe care le conține.

1. Inchiderea unei sectii a societatii in care lucreaza 20 de angajati dintr-un total de 1000.
2. Aplicarea multi-calificarii angajatilor.
3. Concedieri masive a 300 de angajati dintr-un total de 600 de angajati ai societatii din cauza crizei financiare.
4. Rezilierea contractului colectiv de munca si inlocuirea acesteia cu contracte individuale.
5. Pensionari anticipate pentru angajatii de peste 55 de ani.
6. Aplicarea modalitatii de munca prin rotatie.
7. Inchiderea a doua sectii ale fabricii, externalizarea productiei si concedierea angajatilor din acestea

#### **4. PROPUNERILE ANGAJATORULUI**

Angajatorul intr-o societate in care nu se aplica proceduri de informare si consultare propune urmatoarele subiecte pentru consultare catre reprezentantii angajatilor. Fiecare subiect este propus intr-un interval de timp diferit.

Va rugam sa raspundeti urmatoarelor intrebari pentru fiecare subiect in parte :

##### Intrebari :

- Care sunt elementele care trebuie discutate de catre reprezentantii angajatilor pentru a fi informati despre fiecare subiect in parte?
- Care sunt pozitiile angajatilor in cadrul consultarii pentru fiecare subiect in parte?

##### Subiecte

1. Inchiderea unei sectii in care lucreaza 100 de persoane si concedierea personalului sectiei.
2. Implementarea unei investitii intr-o fabrica din strainatate intr-un stat cu mana de lucru ieftina, avand ca obiectiv diminuarea productiei in statul in care isi are sediul societatea si transferul productiei acesteia in strainatate.
3. Din cauza reducerii lucrarilor si din cauza problemelor financiare, se efectueaza concedieri masive cu plata a numai 20% din compensatiile legale.
4. Rezilierea contractului colectiv de munca in vigoare intre angajator si organizatia sindicala si incheierea unor contracte de munca individuale.
5. Din cauza reducerii lucrarilor si din cauza problemelor financiare, intocmirea unui contract de munca colectiv cu un salariu mai mic fata de cel din contractul colectiv de munca national.
6. Aplicarea modalitatii de munca prin rotatie.
7. Transformarea contractelor de munca cu durata nedeterminata in contracte pe proiect.



8. Angajarea personalului prin societati de angajare temporara.

## 5. RASPANDIREA ZVONURILOR

Intr-o societate circula urmatoarele zvonuri fondate referitoare la diverse probleme. Fiecare problema va aparea intr-un interval de timp diferit.

Va rugam sa raspundeti urmatoarelor intrebari pentru fiecare subiect in parte :

### Intrebari

- Care este pozitia reprezentantilor angajatilor in ceea ce priveste aceste zvonuri?
- Care este procedura prin care reprezentantii angajatilor vor solicita informarea din partea angajatorului? Ce date vor solicita? Ce vor face daca angajatorii nu le vor da datele care le-au solicitat reprezentantii angajatilor?
- Care este procedura pentru inceperea consultarii cu angajatorul? Care sunt pozitiile reprezentantilor angajatilor in ceea ce priveste consultarea si ce o sa propuna? Cum se va implementa consultarea?
- La ce ar trebui sa fie atenti reprezentatii angajatilor?

### Subiecte

1. Concedieri ale personalului din doua sectii din cauza inchiderii productiei pentru produsele fabricate in acestea.
2. Grupul de societati are 12.000 de angajati in 7 fabrici, in 4 state din Uniunea Europeana. Zvonurile din cadrul societatii mama mentioneaza ca se va inchide una din cele doua fabrici dintr-un alt stat unde sunt 400 de angajati dintr-un total de 1.200 de angajati din statul respectiv. Multinationala dispune de un Consiliu European de Intreprindere si de sindicate muncitoresti in fiecare dintre aceste fabrici.
3. Concedieri ale personalului din motive externalizare a lucrarilor catre subcontractori externi.
4. Modalitate de munca prin rotatie din cauza diminuarii lucrarilor.
5. Inchiderea a doua unitati de productie in care sunt angajati 300 de persoane, din zece unitati de productie pe care le detine intreprinderea in diverse orase cu un total de 2.500 de angajati.
6. Angajari prin contracte de munca individuale cu un salariu mai mic decat cel din contractul colectiv de munca in vigoare semnat de catre uniunea sindicala si angajator.
7. Angajari cu jumatate de norma pentru a inlocui personalul cu norma intreaga.

