

II

(Akty o charakterze nieustawodawczym)

DECYZJE

DECYZJA KOMISJI

z dnia 2 grudnia 2009 r.

w sprawie pomocy państwa C 39/08 (ex N 148/08) planowanej przez Rumunię na rzecz szkoleń organizowanych przez Ford Craiova

(notyfikowana jako dokument nr C(2009) 9350)

(Jedynie tekst w języku rumuńskim jest autentyczny)

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

(2010/357/UE)

KOMISJA EUROPEJSKA,

postępowania określonego w art. 88 ust. 2 Traktatu WE (obecnie art. 108 ust. 2 TFUE) ⁽²⁾ dotyczącego zgłoszonej pomocy oraz wezwała zainteresowane strony do przedstawienia uwag ⁽³⁾.

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 108 ust. 2 akapit pierwszy,

(3) Rumunia przedstawiła swoje uwagi w piśmie z dnia 7 listopada 2008 r. W dniach 18–19 listopada 2008 r. Komisja spotkała się z władzami rumuńskimi oraz przedstawicielami spółki Ford na terenie zakładu w Krajowej.

uwzględniając Porozumienie o Europejskim Obszarze Gospodarczym, w szczególności jego art. 62 ustęp 1 lit. a),

(4) Pismem z dnia 26 listopada 2008 r. Komisja zaakceptowała wnioski beneficjenta o przedłużenie terminu zgłaszania uwag. Ford zgłosił uwagi w piśmie z dnia 18 grudnia 2008 r. Uwagi te zostały przekazane Rumunii w piśmie z dnia 9 marca 2009 r.

po wezwaniu zainteresowanych stron do przedstawienia uwag zgodnie z przywołanymi artykułami ⁽¹⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

(5) W pismach z dnia 6 marca 2009 r. i 23 czerwca 2009 r. Komisja wystąpiła o przekazanie dodatkowych informacji. Władze rumuńskie odpowiedziały odpowiednio w dniach 2 kwietnia 2009 r. i 22 lipca 2009 r.

1. PROCEDURA

(1) Pismem z dnia 1 kwietnia 2008 r. Rumunia poinformowała Komisję o przyznaniu indywidualnej pomocy szkoleniowej *ad hoc* w wysokości 57 mln EUR na rzecz producenta samochodów Ford Romania SA z siedzibą w Krajowej.

(6) Komisja nie otrzymała żadnych uwag od innych zainteresowanych osób trzecich.

(2) Pismem z dnia 10 września 2008 r. Komisja powiadomiła Rumunię o swojej decyzji w sprawie wszczęcia

⁽²⁾ Ze skutkiem od dnia 1 grudnia 2009 r. art. 87 i 88 Traktatu WE stały się odpowiednio art. 107 i 108 TFUE. Treść tych dwóch grup postanowień jest zasadniczo identyczna. Dla celów niniejszej decyzji odniesienia do art. 107 i 108 TFUE należy w stosownych przypadkach rozumieć jako odniesienia do art. 87 i 88 Traktatu WE.

⁽¹⁾ Dz.U. C 270 z 25.10.2008, s. 29.

⁽³⁾ Decyzja Komisji o wszczęciu postępowania została opublikowana w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*, zob. przypis 1.

2. OPIS PROJEKTU

Beneficjent

- (7) Beneficjentem pomocy jest spółka Ford Romania SA, będąca częścią spółki Ford Motor Company, która w dniu 12 września 2007 r. nabyła od rumuńskiej agencji prywatyzacyjnej AVAS fabrykę samochodów i przedsiębiorstwo prowadzone uprzednio w Krajowej przez spółki SC Automobile Craiova SA i SC Daewoo Automobile SA (zwana dalej „Ford Craiova”).
- (8) W decyzji z dnia 27 lutego 2008 r. Komisja ustaliła, że umowa prywatyzacyjna wiązała się z pomocą niezgodną ze wspólnym rynkiem, oraz nakazała odzyskanie pomocy w kwocie 27 mln EUR⁽⁴⁾. Kwota ta została zwrócona wraz z odsetkami w dniu 27 czerwca 2008 r.
- (9) Ford zakupił fabrykę samochodów w Krajowej w celu rozpoczęcia produkcji dwóch nowych typów pojazdów (B-MAV – małego, wielofunkcyjnego modelu oraz ISV – niewielkiego pojazdu przystosowanego do przewożenia towarów lub osób) od 2009 r. oraz nowej generacji silników o niskim poziomie emisji CO₂ od 2011 r. W związku z tym projektem konieczne będzie zainstalowanie dwóch nowych linii produkcyjnych. Całkowity szacowany koszt inwestycji wyniesie 675 mln EUR. Na mocy umowy prywatyzacyjnej Ford zobowiązał się do utrzymania obecnego poziomu zatrudnienia (3 900 pracowników) oraz do stworzenia nowych miejsc pracy, tak aby pod koniec 2012 r. łączna liczba zatrudnionych wyniosła 9 000 osób.
- (10) Zakład w Krajowej znajduje się w regionie o niekorzystnym położeniu, który zgodnie z art. 107 ust. 3 lit. a) TFUE kwalifikuje się do pomocy. Decyzją z dnia 30 kwietnia 2008 r. Komisja zatwierdziła pomoc regionalną dla spółki Ford Craiova w wysokości 143 mln EUR, która odpowiada maksymalnej intensywności pomocy dopuszczalnej dla dużych projektów inwestycyjnych w regionie kwalifikującym się do podstawowej maksymalnej intensywności pomocy określonej na poziomie 50 % kwalifikowalnych kosztów inwestycyjnych⁽⁵⁾.

Projekt szkoleniowy

- (11) Zgłoszona pomoc stanowi wsparcie dla kompleksowego 5-letniego programu szkoleniowego, który Ford zamierza zaoferować zarówno obecnym (3 900 osób), jak i przyszłym pracownikom fabryki samochodów w Krajowej, czyli łącznie 9 000 pracownikom. Szacuje

się, że koszt programu szkoleniowego wyniesie łącznie 185,5 mln EUR⁽⁶⁾, z czego 128,5 mln EUR pokryje Ford, zaś 57 mln EUR przekażą władze rumuńskie w formie pomocy szkoleniowej.

- (12) Program szkoleniowy ma strukturę dwuwymiarową.
- (13) W wymiarze pionowym program składa się z kilku warstw. Pierwsza warstwa obejmuje szkolenia, które są wymagane przez unijne/rumuńskie prawo lub są niezbędne do wydajnego zarządzania zakładem. Można je określić jako „szkolenia związane z potrzebami spółki”. Powyższa warstwa szkoleń nie kwalifikuje się do pomocy. Szacowany koszt tych szkoleń w kwocie około 29,7 mln EUR, w całości pokrywa Ford. Dodatkowe warstwy obejmują: szkolenia, które w przypadku braku pomocy zostaną zrealizowane tylko częściowo (tj. maksymalnie 40 % całego programu szkolenia); szkolenia, które w przypadku braku pomocy nie zostaną w ogóle zrealizowane, oraz szkolenia skierowane do wybranych kategorii pracowników.
- (14) W wymiarze poziomym program oferuje 269 kursów pogrupowanych w cztery główne tematy/bloki szkoleń:

— Bezpieczeństwo: 79 kursów mających na celu rozwijanie kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy. Kursy te są podzielone na cztery główne podtematy: „Podstawowe szkolenie z zakresu bezpieczeństwa w miejscu pracy”; „Bezpieczne używanie maszyn i wyposażenia ochrony osobistej”; „Bezpieczeństwo pieszych”; „Identyfikacja zagrożeń i ryzyka oraz zapobieganie im”. Każdy kurs składa się z części wprowadzającej, po której następuje specjalistyczne szkolenie praktyczne. Spośród 79 kursów oferowanych w ramach tego bloku, 61 kursów jest skierowanych zarówno do pracowników fizycznych, jak i do pracowników na stanowiskach kierowniczych, natomiast 18 kursów jest adresowanych wyłącznie do kadry kierowniczej.

Szkolenia, które spółka musi zorganizować w celu spełnienia wewnętrznych standardów bezpieczeństwa spółki oraz wymogów wynikających z przepisów prawa UE i Rumunii w zakresie bezpieczeństwa, nie są uznawane za kwalifikujące się do pomocy⁽⁷⁾. Koszty kwalifikowalne dla tego bloku szkoleń wynoszą 17,57 mln EUR, zaś pomoc, o którą można wnioskować w odniesieniu do tej kwoty, może wynieść maksymalnie 8,43 mln EUR.

⁽⁴⁾ Decyzja Komisji 2008/717/EC z dnia 27 lutego 2008 r. w sprawie pomocy państwa C 46/07 (ex NN 59/07) przyznanej przez Rumunię na rzecz Automobile Craiova (dawniej Daewoo Romania), Dz.U. L 239 z 6.9.2008, s. 12. Komisja ustaliła, że cena prywatyzacji została obniżona w zamian za zobowiązanie Forda do utrzymania dotychczasowego poziomu zatrudnienia (3 900 osób) i stworzenia nowych miejsc pracy, łącznie 9 000 miejsc pracy do roku 2012 oraz osiągnięcia do końca 2012 r. poziomu produkcji rzędu 200 000 pojazdów rocznie. Komisja nakazała zwrot kwoty 27 mln EUR, co stanowi różnicę między wartością aktywów netto a ceną zakupu. W ramach umowy prywatyzacyjnej rząd rumuński podpisał w dniu 7 listopada 2007 r. wiążące zobowiązanie o przyznaniu spółce Ford pomocy regionalnej w wysokości 156 mln EUR oraz pomocy szkoleniowej w wysokości 57 mln EUR w związku z projektem w Krajowej.

⁽⁵⁾ Decyzja Komisji z dnia 30 kwietnia 2008 r. w sprawie pomocy państwa N 767/2007, Regionalna pomoc inwestycyjna dla spółki Ford Craiova, Dz.U. C 238 z 17.9.2008, s. 4.

⁽⁶⁾ Zgodnie z informacjami beneficjenta przekazanymi w dniu 18 grudnia 2008 r.

⁽⁷⁾ Są to następujące szkolenia: „Bezpieczeństwo i higiena pracy w produkcji”; „Szkolenie w zakresie bezpiecznego wejścia na stanowisko produkcyjne” (Safe Cell Entry Training); „Przerwa w pracy na szkolenie w zakresie bezpieczeństwa ECPL”; „Przerwa w pracy na szkolenie w zakresie bezpieczeństwa ECPL w odniesieniu do produkcji”; „Wprowadzenie do bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników biurowych”; „Wprowadzenie do zasad bezpieczeństwa dla odwiedzających i wykonawców”; „Środowiskowy plan działań w zakresie energii”; „Zarządzanie systemem MATS i danymi dotyczącymi materiałów niebezpiecznych”; „Podmioty dokonujące oceny ryzyka”; „Wprowadzenie do informacji na temat obszarów ogrodzonych lub placów budowy”; „Ocena zagrożenia pożarowego i bezpieczeństwo pożarowe”; „Przerwa w pracy na szkolenie w zakresie wymogów prawnych dotyczących bezpieczeństwa” (dwa razy w roku); „Przerwa w pracy ze względów bezpieczeństwa na szkolenie w zakresie bezpieczeństwa pieszych” (dwa razy w roku); „Bezpieczeństwo i higiena pracy dla kierowników oraz komitetu ds. bezpieczeństwa i higieny pracy”; „Pierwsza pomoc”.

- Podstawowe umiejętności: 59 kursów mających na celu wspieranie rozwoju osobistego pracowników poprzez zapewnienie im umiejętności ogólnych. Kursy te są podzielone na cztery główne podobszary: „Język rumuński dla pracowników zagranicznych”; „Umiejętności kierownicze dla kierowników/brygadzystów”; „Podstawowa obsługa komputera (w tym korzystanie z programu Outlook)”; „Język angielski dla pracowników miejscowych”; „Umiejętności czytania, pisania i liczenia”; „Podstawowe umiejętności kierownicze dla pracowników na wszystkich szczeblach”; „Obszerne szkolenie informatyczne”; „Zindywidualizowane, specjalistyczne szkolenie dla wybranych pracowników, którzy mają być »wzorami do naśladowania«. W szczególności 14 kursów w ramach tego bloku jest skierowanych zarówno do pracowników fizycznych, jak i pracowników na stanowiskach kierowniczych⁽⁸⁾, zaś 45 kursów jest adresowanych wyłącznie do kadry kierowniczej.

Szacunkowy koszt tych kursów, które uznano za niekwalifikujące się do pomocy, zostanie w całości pokryty przez Forda⁽⁹⁾. Koszty kwalifikowalne dla tego bloku szkoleń wynoszą 93,13 mln EUR, zaś pomoc, o którą można wnioskować w odniesieniu do tej kwoty, może wynieść maksymalnie 46,56 mln EUR. W szczególności przewiduje się, że koszt każdego kursu czytania, pisania i liczenia, który zostanie zorganizowany dla pracowników fizycznych i pracowników na stanowiskach kierowniczych, wyniesie w przybliżeniu 22,5 mln EUR.

- Podstawy biznesu: 73 kursy mające na celu zapoznanie pracowników z najnowszymi europejskimi i światowymi praktykami biznesowymi. Część kursów oferowanych w ramach tego bloku, tj. 20 kursów⁽¹⁰⁾, obejmuje zarówno pracowników fizycznych, jak i pracowników na stanowiskach kierowniczych (kierowników zespołów, kierowników, specjalistów i menedżerów). Pozostałe kursy są skierowane wyłącznie do kadry kierowniczej. Trzy obszary szkoleń w ramach tego bloku, tj. „Systemy informatyczne właściwe dla Forda”, „Procesy biznesowe Forda” oraz „Procesy kontroli wewnętrznej Forda”, obejmują szkolenia, które są niezbędne dla wydajnego funkcjonowania zakładu, w związku z czym nie kwalifikują się do pomocy. Pozostałe szkolenia są definiowane jako opcjonalne lub dodatkowe, zaś ich celem jest podniesienie poziomu doświadczenia

i umiejętności pracowników. Wspomniane dodatkowe obszary szkoleń obejmują następujące obszary ogólne: „Umiejętności z zakresu zarządzania projektami”; „Użytkowa wiedza specjalistyczna” („Zasoby ludzkie”, „Zakupy”, „Finanse”); „Sześć sigma (podnoszenie jakości)”; „Dodatkowe, zindywidualizowane szkolenia dla wybranych pracowników, którzy mają być »wzorami do naśladowania«”.

Całkowite koszty kwalifikowalne szkoleń w ramach tego bloku szacuje się na 8 mln EUR, z czego 4 mln EUR pokryje Ford, zaś pozostałe 4 mln EUR będą pochodzić ze środków pomocowych. Koszty szkoleń związanych z potrzebami spółki, oferowanych w ramach tego bloku, w całości ponosi spółka⁽¹¹⁾.

- Umiejętności branżowe: 58 kursów mających na celu przekazanie całościowych umiejętności branżowych, które wykraczają poza umiejętności niezbędne do pracy na danym stanowisku, oraz wyposażenie pracowników w umiejętności, które pozwolą im sprostać wyzwaniom związanym ogólnie z korzystaniem z nowych technologii w środowisku produkcyjnym. Dwa spośród tych kursów, tj. „Montaż silnika” i „Symulacja produkcji”, są związane z potrzebami spółki, w związku z czym nie kwalifikują się do pomocy. Pozostałe kursy kwalifikują się jako szkolenia dodatkowe/opcjonalne i obejmują szereg zagadnień w ramach tematów ogólnych, czyli „Branża elektryczna/mechaniczna” i „Zaawansowana konserwacja”. Większość kursów oferowanych w ramach tego bloku jest skierowana zarówno do pracowników fizycznych, jak i do pracowników na stanowiskach kierowniczych⁽¹²⁾.

Całkowite koszty kwalifikowalne szkoleń oferowanych w ramach tego bloku szacuje się na 39,1 mln EUR, z czego ok. 18,9 mln EUR pokryje Ford, zaś w stosunku do pozostałych ok. 18,2 mln EUR można się ubiegać o przyznanie pomocy.

- (15) Szacuje się, że koszt tej części programu szkoleń, która jest związana z potrzebami spółki i która zostanie w całości sfinansowana przez Forda, wyniesie 29,73 mln EUR⁽¹³⁾. Poniższa tabela przedstawia rozkład kosztów kwalifikowalnych związanych ze szkoleniami dodatkowymi, które zadeklarowano jako kwalifikujące się do pomocy, w podziale na bloki programu szkoleniowego oraz wkład własny Forda (w mln EUR).

⁽⁸⁾ Są to następujące szkolenia: „Rola zespołów w wyznaczaniu celów i określaniu polityki”; „Ciągłe doskonalenie; wprowadzenie do obsługi komputera z systemem MS Windows XP”; „Podstawy obsługi programu MS Excel”; „Podstawy obsługi programu MS Word 2003”; „Umiejętność tworzenia zespołów; docenianie różnic”; „Osiąganie sukcesu – różnorodność i godność w pracy”; „Szkolenie kadry szkoleniowej”; „Efektywne spotkania zespołów”; „Umiejętność czytania i pisania”; „Matematyka biznesowa”; „Wprowadzenie do kart wyników”; „Kurs języka angielskiego”; „Specjalistyczne szkolenia kierownicze dotyczące produktu”.

⁽⁹⁾ Są to następujące szkolenia: „Szkolenie dotyczące kart TASK”; „Wprowadzenie do kart wyników”; „Cele i kluczowe wskaźniki wydajności”.

⁽¹⁰⁾ M.in.: „Zasady produkcji”; „Analiza przyczyn źródłowych (metoda 5 why)”; „Techniki wizualizacji procesów” (Visual Factory); „Zapobieganie błędom”; „Wykrywanie i naprawianie usterek”; „Ciągłe doskonalenie”; „Przegląd jakości”; „Statystyczna kontrola procesu”; „Zasady postępowania handlowego”; „Systemy produkcji” itp.

⁽¹¹⁾ Są to następujące szkolenia związane z potrzebami spółki: „Kontrola procesu na stanowisku; zarządzanie dokumentami i zatrzymywanie ich”; „Korzystanie w Fordzie ze statystycznej kontroli procesu”; „Postępowanie handlowe w Fordzie”; „Kontrola wewnętrzna w Fordzie”; „Systemy operacyjne produkcji w Fordzie”; „Szkolenie w zakresie programu Captura”; „Rachunkowość zarządcza w Fordzie”; „Rachunkowość finansowa i procesy podatkowe w Fordzie”; „Procesy analizy finansowej w Fordzie”; „Procesy dotyczące zakupów w Fordzie”; „Procesy dotyczące zasobów ludzkich w Fordzie”; „Systemy zakupów i zamówień”; „Kontrola zapotrzebowania i zatwierdzania”; „Systemy zaopatrzenia i zapotrzebowania dla kupujących”; „Przetwarzanie zamówień online niezwiązanych z produkcją (SNOOPE)”; „Wybór kontraktów ramowych”.

⁽¹²⁾ Z wyjątkiem dwóch kursów z dziedziny ratownictwa medycznego, tj. „Reanimacji i pomocy w razie porażenia prądem elektrycznym” oraz „Doskonalenia umiejętności medycznych”.

⁽¹³⁾ Wartość nominalna.

	Bezpieczeństwo	Podstawowe umiejętności	Podstawy biznesu	Umiejętności branżowe	Razem
Koszty kwalifikowalne szkolenia ogólne	16,17	93,13	7,94	36,67	153,91
Koszty kwalifikowalne szkolenia specjalistyczne	1,49	—	0,16	0,24	1,89
Pomoc na szkolenia ogólne	8,08	46,56	3,97	18,33	76,94
Pomoc na szkolenia specjalistyczne	0,37	—	0,03	0,06	0,46
Pomoc ogółem	8,45	46,56	4,00	18,39	77,44
Wkład Forda	9,2	46,56	4,08	18,50	78,39

Podane powyżej kwoty pomocy ogółem i wkładu Forda przedstawiono w wartości nominalnej. Rumunia i Ford podkreślają, że spółka ustaliła pułap całkowitej kwoty pomocy na poziomie 57 mln EUR. Różnicę pomiędzy całkowitą kwotą pomocy, do której program mógłby się kwalifikować, a wnioskowaną kwotą 57 mln EUR pokrywa spółka w ramach wkładu własnego, który tym samym zwiększa się do 98,8 mln EUR.

- (16) Całkowita liczba dni, które przeznaczy się na szkolenia związane z potrzebami spółki niekwalifikujące się do pomocy, wyniesie ok. 200 000 w ciągu pięciu lat, zaś całkowita liczba dni, które zostaną przeznaczone na szkolenia w ramach kwalifikującej się części programu, wyniesie ok. 800 000 w ciągu pięciu lat. W związku z tym na przestrzeni pięciu lat każdy z 9 000 pracowników powinien odbyć średnio ok. 111 dni szkoleń ogółem. Rumunia i Ford przedstawiły również dowody wskazujące, że większość osób prowadzących szkolenia w ramach programu (nawet do 90 %) będzie pochodziło ze specjalistycznych ośrodków szkoleniowych i że znaczna część szkoleń będzie się odbywać poza terenem zakładu (zob. również w tym kontekście motyw 18 poniżej, w którym podano kwalifikowalne koszty podróży uczestników szkoleń i osób prowadzących szkolenia).
- (17) Koszty programu szkoleniowego oszacowano, opierając się na podobnych kosztach poniesionych przez Forda w związku ze szkoleniami zorganizowanymi w zakładzie Forda w Dagenham (Zjednoczone Królestwo), które następnie dostosowano do poziomu kosztów w Rumunii na podstawie prognoz wstępnych (dane za 2008 r. z uwzględnieniem przewidywanej stopy inflacji w kolejnych latach). Poniższe koszty oszacowano odpowiednio w odniesieniu do jednego dnia szkoleniowego i dla jednej osoby (nie uwzględniając wynagrodzenia uczestnika szkolenia):

Kategorie kosztów kwalifikowalnych	Szkolenie ogólne	Szkolenie specjalistyczne
Porady i konsultacje	[...] (*) EUR	[...] EUR
Wynagrodzenie osoby prowadzącej szkolenie (2 dni)	[...] EUR	[...] EUR
Koszty podróży osoby prowadzącej szkolenie	[...] EUR	[...] EUR
Koszty podróży uczestnika szkolenia	[...] EUR	[...] EUR
Amortyzacja narzędzi i wyposażenia	[...] EUR	[...] EUR
Wynajem/amortyzacja obiektów szkoleniowych	[...] EUR	[...] EUR
Materiały szkoleniowe	[...] EUR	[...] EUR
Razem	181,00 EUR	265,00 EUR

(*) Informacje poufne.

- (18) Koszty kwalifikowalne zadeklarowane w związku z tym programem (obejmującym łącznie 9 000 pracowników oraz rozłożonym na cztery lata) podano poniżej (wartości nominalne, w mln EUR):

	Pomoc na szkolenia ogólne	Pomoc na szkolenia specjalistyczne	Razem
Koszty wynagrodzenia osoby prowadzącej szkolenie	[45–50]	[0,5–1,0]	[45–50]
Koszty podróży osoby prowadzącej szkolenie	[10–15]	[0–0,5]	[10–15]
Koszty podróży uczestnika szkolenia	[0–5]	[0–0,5]	[–0–5]
Inne koszty – art. 4 ust. 7 lit. c)	[10–15]	[0–0,5]	[10–15]
Amortyzacja	[0–5]	[0–0,5]	[0–5]
Obiekt szkoleniowy	[5–10]	[0–0,5]	[5–10]
Porady i konsultacje	[25–30]	[0–0,5]	[25–30]
Koszty wewnętrzne w odniesieniu do osoby prowadzącej szkolenie	[0–5]	[0–0,5]	[0–5]
Kompensacja wynagrodzenia uczestników szkoleń	[40–45]	[0–0,5]	[40–45]
Koszty kwalifikowalne, wyłączając kompensację wynagrodzenia	[110–115]	[1–2]	[115–120]
Maksymalna wysokość pomocy	76,96	0,47	77,44
Wkład Forda	76,96	1,42	78,39

Pomoc

- (19) Pomoc stanowi dotację bezpośrednią dla spółki Ford Craiova w wysokości 57 mln EUR przyznaną na okres pięciu lat. Pomoc jest oferowana w ramach wsparcia projektu szkoleniowego, którego całkowity koszt szacuje się na 185,5 mln EUR (wartość nominalna), z czego 155,8 mln EUR kwalifikuje się do pomocy szkoleniowej. Większość wydatków kwalifikowalnych, tj. 153,93 mln EUR, dotyczy szkoleń ogólnych. Zaledwie 1,88 mln EUR kosztów kwalifikowalnych dotyczy szkoleń specjalistycznych. W związku z tym projektem Rumunia zastosowała intensywność pomocy na poziomie 50 % w odniesieniu do środków na szkolenia ogólne oraz na poziomie 25 % w odniesieniu do środków na szkolenia specjalistyczne. Projekt kwalifikuje się odpowiednio do pomocy w wysokości 76,96 mln EUR na szkolenia ogólne oraz do pomocy w wysokości 0,47 mln EUR na szkolenia specjalistyczne, co daje łączną kwotę pomocy 77,44 mln EUR. Beneficjent zdecydował się jednak ograniczyć pomoc państwa do 57 mln EUR (zob. również motyw 15 powyżej).
- (20) Rumunia utrzymuje, że ponieważ przewidzenie *ex ante* dokładnych kosztów każdego kursu szkoleniowego w ramach programu zaplanowanego na pięć lat jest nierealistyczne, należy pozostawić beneficjentowi pomocy pewną swobodę w zakresie realokacji środków pomocy między różnymi kosztami kwalifikowalnymi, jeśli okazałoby się, że koszty rzeczywiście poniesione różnią się od szacowanych kosztów standardowych. Taka elastyczność powinna umożliwić beneficjentowi zoptymalizowanie programu szkoleniowego w miarę jego realizacji, zachowując jednak jednocześnie niezmienny zakres szkoleń oraz wysokość i intensywność pomocy.
- (21) W piśmie z lipca 2009 r. Rumunia zaproponowała również wypłacanie pomocy beneficjentowi z góry w odstępach ustalonych w porozumieniu z powyższym beneficjentem (np. kwartalnych) i w oparciu o zadeklarowane koszty standardowe. Koszty rzeczywiście poniesione w każdym roku obrotowym powinny być kontrolowane przez wewnętrznych audytorów beneficjenta, zaś płatności pomocy powinny być co roku dostosowywane do obowiązujących pułapów intensywności pomocy. Zasady i warunki płatności pomocy należy określić w specjalnym rumuńskim akcie ustawodawczym.

3. DECYZJA O WSZCZĘCIU FORMALNEGO POSTĘPOWANIA WYJAŚNIAJĄCEGO NA MOCY ART. 82 UST. 2 TRAKTATU WE

- (22) W decyzji o wszczęciu formalnego postępowania wyjaśniającego z dnia 10 września 2008 r. Komisja wyraziła obawy dotyczące następujących aspektów: uzasadnienia pomocy, efektu zachęty/konieczności pomocy, kumulacji pomocy regionalnej i pomocy szkoleniowej oraz zgodności z tzw. zasadą „Deggendorf” (wszystkie omówiono poniżej).

Efekt zachęty/konieczność

- (23) Obawy zgłoszone przez Komisję dotyczyły w szczególności: (i) czy Ford nie musiałby tak czy inaczej zapewnić szkoleń zadeklarowanych jako kwalifikujące się do pomocy przynajmniej istniejącej sile roboczej, aby móc wprowadzić w zakładzie najnowszą technologię produkcji; oraz (ii) czy szkolenia oferowane w ramach bloku „Bezpieczeństwo” nie są dla spółki w rzeczywistości obowiązkowe w myśl przepisów prawa unijnego i rumuńskiego w zakresie bezpieczeństwa. Jeżeli tak, wówczas pomoc nie jest zgodna z rynkiem wewnętrznym w świetle art. 107 ust. 3 lit. c) TFUE, ponieważ oznacza subsydiowanie szkoleń, które tak czy inaczej zostałyby zorganizowane i w rezultacie nie stanowiłaby „ułatwienia rozwoju niektórych działań gospodarczych”.

Uzasadnienie

- (24) Komisja zakwestionowała zasadność proponowanych szkoleń dla przyszłych pracowników, ponieważ Ford ma możliwość zatrudnienia nowych, wykwalifikowanych pracowników.

Kumulacja pomocy/niematerialne ograniczenia regionalne

- (25) W decyzji o wszczęciu postępowania podniesiono kwestię dotyczącą tego, czy niektóre z proponowanych szkoleń nie są w rezultacie skoncentrowane na niematerialnych ograniczeniach regionalnych w postaci braku umiejętności istniejącej siły roboczej, które zostały już zrekomensowane poprzez regionalną pomoc inwestycyjną przyznaną spółce w 2008 r. ⁽¹⁴⁾.

Zasada „Deggendorf”

- (26) Z utrwalonego orzecznictwa ⁽¹⁵⁾ wynika, że nowa pomoc nie może zostać wypłacona, dopóki uprzednio przyznana pomoc niezgodna ze wspólnym rynkiem nie zostanie w pełni zwrócona. Władze rumuńskie nie udowodniły do dnia wszczęcia formalnego postępowania

wyjaśniającego, że pomoc związana z prywatyzacją zakładu w Krajowej, uznana przez Komisję za niezgodną z Traktatem WE (obecnie TFUE) w dniu 27 lutego 2008 r. ⁽¹⁶⁾, została w pełni odzyskana.

4. UWAGI RUMUNII

- (27) Po wszczęciu postępowania wyjaśniającego Rumunia przedłożyła uwagi dotyczące: (i) podstawy prawnej oceny zgodności pomocy z Traktatem; (ii) efektu zachęty pomocy; oraz (iii) zgodności z tzw. zasadą „Deggendorf”.

Podstawa prawna oceny

- (28) Rumunia stwierdza, że zgodnie z zasadą pewności prawa pomoc należy ocenić według kryteriów obowiązujących w chwili jej zgłoszenia (kwiecień 2008 r.). W tym czasie rozporządzenie Komisji (WE) nr 68/2001 z dnia 12 stycznia 2001 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE do pomocy szkoleniowej ⁽¹⁷⁾ miało nadal zastosowanie, natomiast ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych ⁽¹⁸⁾ (zwane dalej „rozporządzeniem w sprawie wyłączeń blokowych”) zostało opublikowane w dniu 9 sierpnia 2008 r., a weszło w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu.

- (29) Rumunia uważa, że kryteria oceny wynikające z rozporządzenia w sprawie wyłączeń różnią się częściowo od kryteriów wynikających z rozporządzenia (WE) nr 68/2001. Podkreśla również, że do celów zgłoszenia wzięła ona pod uwagę maksymalną intensywność pomocy 50 % dla pomocy ogólnej i 25 % dla pomocy szczególnej, wynikającą z rozporządzenia (WE) nr 68/2001, podczas gdy rozporządzenie w sprawie wyłączeń dopuszcza intensywność 60 % w przypadku szkolenia ogólnego i 25 % w przypadku szkolenia specjalistycznego.

- (30) Rumunia jest również zdania, że począwszy od decyzji *Ford Genk* ⁽¹⁹⁾ i *GM Antwerp* ⁽²⁰⁾, Komisja przyjęła sztywne podejście do oceny pomocy szkoleniowej według kryterium efektu zachęty, które nie jest spójne z ogólnym podejściem Komisji do pomocy szkoleniowej i celami strategii lizbońskiej.

⁽¹⁶⁾ Zob. przypis 4.

⁽¹⁷⁾ Dz.U. L 10 z 13.1.2001, s. 20.

⁽¹⁸⁾ Rozporządzenie Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych) (Dz.U. L 214 z 9.8.2008, s. 3).

⁽¹⁹⁾ Decyzja Komisji 2006/938/WE z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie pomocy państwa, jaką Belgia zamierza przyznać przedsiębiorstwu Ford Genk C 40/2005 (ex N 331/2005) (Dz.U. L 366 z 21.12.2006, s. 32).

⁽²⁰⁾ Decyzja Komisji 2007/612/WE z dnia 4 kwietnia 2007 r. w sprawie pomocy państwa C 14/06 przewidzianej przez Belgię na rzecz General Motors Belgium w Antwerpii (Dz.U. L 243 z 18.9.2007, s. 71).

⁽¹⁴⁾ Zob. przypis 4.

⁽¹⁵⁾ Połączone sprawy T-244/93 i T-486/93 TWD przeciwko Komisji, [1997] Rec. II-2265, i sprawa C-355/95 P TWD przeciwko Komisji, [1997] Rec. I-2549.

Efekt zachęty

- (31) Konieczność. Rumunia zasadniczo utrzymuje, że w przypadku braku pomocy spółka zapewniłaby mniej ambitny program szkoleniowy, decydując się w takiej sytuacji na zaoferowanie pracownikom tylko szkolenia niezbędnego dla funkcjonowania zakładu (które składa się na około 17 % zaproponowanego programu i którego koszty zostaną w całości poniesione przez spółkę) i znacznie mniejszej liczby szkoleń dodatkowych.
- (32) Stwierdzono, że Ford byłby w stanie prowadzić zakład w Krajowej bez zapewnienia dodatkowego szkolenia uznanego za kwalifikujące się do pomocy, ponieważ istniejąca siła robocza ma doświadczenie w produkcji samochodów, a nowa technologia do wykorzystania w zakładach umożliwia proces uczenia się przez działanie, który sprawdził się w innych lokalizacjach Forda, w których rzeczywiście nie przeprowadzono takiego szkolenia.
- (33) Rumunia przedstawia również szczegółowe wyjaśnienia odnośnie do rozróżnienia między kursami, które są niezbędne dla funkcjonowania zakładu (i które zostaną w całości sfinansowane przez przedsiębiorstwo), a dodatkowymi kursami („przydatnymi, ale nie niezbędnymi”) dla każdego bloku szkoleniowego.
- (34) Bezpieczeństwo: większość kursów oferowanych w ramach czterech zaproponowanych podtematów („Podstawowe szkolenie z zakresu bezpieczeństwa w miejscu pracy”, „Bezpieczne używanie maszyn i wyposażenia ochrony osobistej”, „Bezpieczeństwo pieszych”, „Identyfikacja zagrożeń i ryzyka oraz zapobieganie im”) uznaje się za niezbędne dla realizacji polityki bezpieczeństwa w miejscu pracy. Część z tych kursów zostanie przeprowadzona w celu wywiązania się z obowiązków wynikających z przepisów prawa UE i Rumunii w zakresie bezpieczeństwa, a część ma na celu zgodność z wewnętrznymi standardami bezpieczeństwa w zakładzie Forda. W odniesieniu do tych ostatnich Rumunia tłumaczy, że Ford stosuje wewnętrznie standardy bezpieczeństwa, które wykraczają poza minimalne wymogi wynikające z prawa. W każdym razie ani kursy szkoleniowe w zakresie bezpieczeństwa wymagane przez prawo, ani te, które odpowiadają wewnętrznej polityce bezpieczeństwa przedsiębiorstwa, nie są uznawane za kwalifikujące się do pomocy. Ich koszt w całości poniesie spółka. Dodatkowe szkolenie z zakresu bezpieczeństwa, na które wnioskowano o pomoc w wysokości 3,2 mln EUR, to indywidualne szkolenie mające na celu dalsze podnoszenie świadomości i zmianę zachowań oraz zindywidualizowane szkolenie dla wybranych pracowników, którzy mają być „wzorami do naśladowania”. Tego rodzaju specjalistyczne szkolenie jest przydane dla pracowników, ale nie jest niezbędne dla przedsiębiorstwa.
- (35) Podstawowe umiejętności: ten blok szkoleniowy ma na celu wspieranie osobistego rozwoju pracowników i w niewielkim stopniu odnosi się do faktycznej pracy na danym stanowisku. Znaczna część szkolenia oferowanego w ramach tego bloku odnosi się do ogólnej obsługi komputera, znajomości języka angielskiego, umiejętności czytania, pisania i liczenia itp. Dla przykładu szkolenie z zakresu czytania, pisania i liczenia zostało opracowane

w celu uzupełnienia braków dostrzeżonych u dorosłych pracujących w sektorach przemysłowych we wszystkich częściach świata, bez względu na ich poziom wykształcenia. Szkolenie z zakresu czytania, pisania i liczenia nie jest niezbędne do funkcjonowania w pracy, ponieważ technologia wykorzystywana w zakładzie opiera się na systemach Visual Factory, które przekazują uproszczone wizualne polecenia do pracy. Szkolenie z zakresu czytania, pisania i liczenia ma na celu zwiększenie zdolności pracowników do formułowania pomysłów/koncepcji i ich płynnego przekazywania, a także do interpretowania zmian w otaczającym środowisku pod względem ilościowym. Podobnie blok ten obejmuje szkolenie mające na celu dostarczenie podstawowych umiejętności przywódczych dla pracowników na wszystkich poziomach. Według władz Rumunii takie umiejętności są korzystne dla wszystkich kategorii pracowników, bez względu na ich poziom wykształcenia. Ten rodzaj szkolenia jest korzystny głównie dla samych pracowników, zwiększa ich jakość życia i daje pozytywne efekty zewnętrzne dla regionu i społeczeństwa jako całości.

- (36) Podstawy biznesu: szeroko pojętym celem tego bloku szkoleniowego jest zapewnienie ogólnego zaawansowanego zarządzania i użytkowej wiedzy specjalistycznej. Trzy obszary szkoleniowe zapewniają nabycie umiejętności z zakresu zarządzania specyficznych dla spółki („Systemy informatyczne właściwe dla Forda”, „Procesy biznesowe Forda”, „Procesy kontroli wewnętrznej Forda”), a ich koszty są w całości ponoszone przez spółkę. Dodatkowe szkolenia zapewniają nabycie umiejętności, które w znacznym stopniu można stosować w innych przedsiębiorstwach lub branżach, w takich ogólnych obszarach, jak „Umiejętności z zakresu zarządzania” projektami, „Zasoby ludzkie”, „Zakupy”, „Finanse”, „Sześć Sigma” (metodologia ograniczania liczby błędów w powtarzalnych procesach, stosowana w wielu sektorach przemysłu), oraz zindywidualizowane szkolenie dla pracowników mających być „wzorami do naśladowania”, które niewątpliwie przynosi również korzyści spółce, ponieważ poprawia środowisko pracy przez zrównanie hierarchii, ale przede wszystkim jest korzystne dla samych uczestników szkolenia, zwiększając ich atrakcyjność na rynku pracy. Na ten blok szkoleniowy wnioskowano o pomoc w wysokości do 4,33 miliona EUR.
- (37) Umiejętności branżowe: ten blok również obejmuje szkolenia, które wykraczają poza umiejętności niezbędne do pracy na danym stanowisku. Kursy, które są niezbędne dla wykonywania normalnych zadań w ramach produkcji, np. „Wprowadzenie do użycia i obsługa wózka widłowego”, „Robotyka i automatyka”, będą w całości finansowane przez spółkę. Dodatkowe szkolenia będą oferowane w dwóch zasadniczych obszarach: zdobywanie wielostronnych umiejętności zawodowych w zakresie branży elektrycznej/mechanicznej (co zwiększa szanse pracowników na zatrudnienie, ale nie jest konieczne do pracy na danym stanowisku) oraz zaawansowana (szczegółowa) konserwacja, automatyzacja i robotyka. W obu przypadkach pracownicy uczą się obsługiwać różne maszyny o zaawansowanej technologii, inne niż te właściwe dla ich aktualnej pracy. Powyższy blok szkoleniowy uznano za kwalifikujący się do pomocy do 18,9 mln EUR.

- (38) Ponadto Rumunia uważa, że efekt zachęty zaproponowanej pomocy musi być oceniony w odniesieniu do programu szkoleniowego jako całości, a nie oddzielnie dla każdego zagadnienia szkoleniowego czy indywidualnego kursu. Indywidualna ocena zagadnień szkoleniowych lub kursów, wyrwanych z ich ogólnego kontekstu, może prowadzić do przekłamań. Taka indywidualna ocena nie uwzględniałaby wartości dodanej programu szkoleniowego w całości, która nie jest prostą sumą korzyści wynikających ze szkoleń na temat konkretnych zagadnień.
- (39) Uzasadnienie. Jeśli chodzi o uzasadnienie szkolenia, które ma być przeprowadzone wśród nowo zatrudnionych pracowników, Rumunia oddziela kwestię (niepodważalnej) zdolności spółki do rekrutowania wykwalifikowanych nowych pracowników od kwestii, czy dodatkowe szkolenie jest w ich przypadku uzasadnione. Dodatkowe szkolenie zapewnia ogólne umiejętności, które nie są niezbędne do pracy na danym stanowisku, są więc uzasadnione i korzystne dla wszystkich kategorii pracowników, bez względu na ich wykształcenie.
- (40) Niematerialne ograniczenia regionalne. W odniesieniu do kwestii, czy zaproponowana pomoc szkoleniowa stanowi kompensatę za niematerialne ograniczenia regionalne w postaci niedoborów umiejętności, które już wcześniej kompensowano pomocą regionalną, Rumunia twierdzi, że środki regionalnej pomocy inwestycyjnej i pomocy szkoleniowej mają inne cele (a więc odpowiadają na inne problemy) i obejmują odrębne kwalifikujące się koszty. Celem regionalnej pomocy inwestycyjnej jest wspieranie inwestycji w regionach UE o niekorzystnym położeniu, podczas gdy celem pomocy szkoleniowej jest zaradzenie zbyt niskiemu poziomowi inwestycji w szkolenie, zjawisku obserwowanemu ogólnie w całej UE. Co więcej, „dystrybucja” korzyści z pomocy regionalnej jest odwrotna do korzyści z pomocy szkoleniowej: pierwsza przysparza korzyści głównie inwestorom, druga jest przede wszystkim korzystna dla pracowników.
- (41) Rumunia podkreśla również, że „niematerialne” ograniczenie regionalne wynikające z niedoborów w zakresie lokalnych umiejętności nie jest jednym z kryteriów wyboru regionów UE w niekorzystnym położeniu – kryteria obejmują poziomy PKB na mieszkańca, wskaźniki bezrobocia, gęstość zaludnienia itp. W przeszłości Komisja zatwierdziła ponadto pomoc szkoleniową między innymi w oparciu o uzasadnienie, którym że będzie ona odgrywała rolę w przewyżczeniu niekorzystnych warunków konkurencji wynikających z niskiego poziomu kwalifikacji lokalnej siły roboczej (*Webasto* ⁽²¹⁾, *Vauxhall Motors* ⁽²²⁾).
- (42) Co więcej, argumentacja, zgodnie z którą projekty, które otrzymały regionalną pomoc inwestycyjną, nie powinny

otrzymać pomocy szkoleniowej, automatycznie krzywdziłaby regiony Unii o niekorzystnym położeniu, nie dając im możliwości wspierania projektów szkoleniowych.

Zasada „Deggendorf”

- (43) Rumunia przedłożyła dokumentację wykazującą, że pomoc na prywatyzację niezgodna ze wspólnym rynkiem w wysokości 27 mln EUR ⁽²³⁾ i narosłe odsetki zostały zwrócone przez Ford Motor Company w dniu 27 czerwca 2008 r. W konsekwencji Rumunia uważa, że zgłoszona pomoc jest zgodna z tzw. zasadą „Deggendorf”.

5. UWAGI ZAINTERESOWANYCH STRON

- (44) W dniu 18 grudnia 2008 r. Ford przedłożył uwagi na poparcie faktów i argumentów przedstawionych przez Rumunię, a także dodał kolejne argumenty odnoszące się do efektu zachęty zaproponowanej pomocy.

Znaczny wkład własny

- (45) Ford podkreśla, że znaczna część tego kompleksowego programu szkoleniowego jest finansowana z zasobów własnych – do 128,5 mln EUR z szacowanych całkowitych kosztów wynoszących 185,5 mln EUR dla całego projektu. Ponadto szkolenie, które jest wymagane przez prawo lub niezbędne dla funkcjonowania zakładu, nie zostało uznane za kwalifikujące się do pomocy i zostanie w całości sfinansowane przez spółkę. Część szkolenia, która jest związana z potrzebami spółki i której koszty szacuje się na około 29,7 mln EUR, rzeczywiście zaczęto oferować istniejącej sile roboczej w 2009 r.

Ograniczone zakłócające konkurencję skutki pomocy

- (46) W stosunku do potencjalnych zakłócających efektów pomocy Ford podkreśla, że program w znacznej części obejmuje szkolenie ogólne, w przypadku którego pracownicy są głównymi beneficjentami i na którym przedsiębiorstwo skorzysta tylko w sposób pośredni. W konsekwencji zakłócające efekty pomocy szkoleniowej powinny mieć jedynie drugorzędny i pośredni charakter. Ford uważa, że tym samym względy związane z wpływem pomocy z perspektywy „struktury właściwych rynków” i „cech sektora i przemysłu” nie dotyczą szkolenia ogólnego, ponieważ prognozowane wyniki i zdolności techniczne jako takie nie ulegną zmianie. Szkolenie specjalistyczne może natomiast bezpośrednio zwiększać wydajność przedsiębiorstwa, a tym samym wpływać na jego pozycję na rynku. Szkolenie specjalistyczne stanowi jednak jedynie niewielką część zaproponowanego dodatkowego szkolenia.

⁽²¹⁾ Decyzja Komisji w sprawie pomocy państwa N 653/2005 *Pomoc szkoleniowa dla Webasto Portugal* (Dz.U. C 306 z 15.12.2006, s. 14).

⁽²²⁾ Decyzja Komisji w sprawie pomocy państwa C 23/2007 *Pomoc szkoleniowa na rzecz Vauxhall dla Ellesmere Port* (Dz.U. C 243 z 17.10.2007, s. 4).

⁽²³⁾ Zob. przypis 4.

Konieczność szkolenia

(47) W kwestii tego, czy przeprowadzenie części szkolenia zgłoszonego jako kwalifikującego się do pomocy może nie być konieczne przynajmniej dla zapewnienia zgodności z wewnętrznymi standardami bezpieczeństwa spółki, Ford podkreśla, że ta argumentacja prowadzi do normatywnych wypaczeń z rodzaju stałego obniżania standardów: jeśli tylko przedsiębiorstwa z niskimi wewnętrznymi standardami bezpieczeństwa mogą korzystać z pomocy szkoleniowej, przedsiębiorstwa byłyby zniechęcane do podnoszenia własnych wewnętrznych standardów bezpieczeństwa. Ford zastanawia się zatem, czy zaproponowana pomoc szkoleniowa, którą w każdym przypadku należy przyznać beneficjentowi, nie powinna być określana poprzez odniesienie do wewnętrznych standardów przedsiębiorstwa, a w oparciu o obiektywne kryteria mające zastosowanie do wszystkich przedsiębiorstw w danym sektorze. Ponadto z przedmiotowym projektem inwestycyjnym Ford stanie się do 2012 r. największym pracodawcą przemysłowym Rumunii. Tego rodzaju inwestycje są w gospodarce swego rodzaju latarnią morską, na którą należy się kierować, a rząd rumuński wspiera plany Forda dotyczące uczynienia z zakładu w Krajowej punktu odniesienia dla innych pracodawców i nowych inwestorów.

(48) Ford podkreśla również, że w szerszej perspektywie dodatkowe szkolenie uznane za kwalifikujące się do pomocy nie jest konieczne dla funkcjonowania zakładu, biorąc pod uwagę systemy „produkcji odchudzonej” (ang. *lean manufacturing*) stosowane obecnie w grupie Ford. Produkcja samochodów przesunęła się z czasem z „produkcji masowej” w kierunku „produkcji odchudzonej” – ewolucja, która wiąże się głównie ze zmianą zachowania w postaci zwiększenia uprawnień na wszystkich poziomach organizacji wewnętrznej. Nie kwalifikująca się do pomocy część programu szkoleniowego wystarczyłaby do wywołania tej zmiany zachowania.

Niematerialne ograniczenia regionalne

(49) Ford popiera argumenty wysunięte przez Rumunię przeciw koncepcji ewentualnego pokrywania się regionalnej pomocy inwestycyjnej i pomocy szkoleniowej w odniesieniu do niematerialnych ograniczeń regionalnych w postaci niższych umiejętności, a także uważa, że przy ocenie, czy proponowany środek pomocy szkoleniowej daje pozytywne skutki zewnętrzne, należy brać pod uwagę poziom umiejętności i wykształcenia w regionie.

Scenariusz alternatywny

(50) Ford przedstawia porównanie programu szkoleniowego, który zorganizował w swoim zakładzie w Petersburgu, i programu, który zaproponowano do realizacji w zakładzie w Krajowej. Celem porównania jest wykazanie, że możliwe jest prowadzenie zakładu Ford w wydajny sposób z mniej ambitnym programem szkoleniowym niż ten zaproponowany dla zakładu w Krajowej, a w konsekwencji, że pomoc na dodatkowe szkolenie zaoferowane w zakładzie w Krajowej ma efekt zachęty.

(51) Ford uważa, że porównanie tych dwóch projektów szkoleniowych jest właściwe z następujących powodów:

— Produkcja: w Petersburgu Ford przejął zakład, w którym wcześniej produkowano duże silniki do budownictwa okrętowego i przemysłu obronnego, podczas gdy w zakładzie w Krajowej produkowano wcześniej samochody. W zakładzie w Petersburgu Ford produkuje tylko pojazdy (od 2002 r. wersje modelu Ford Focus II, a od 2009 r. model Ford Mondeo), podczas gdy w Krajowej będzie produkować zarówno pojazdy, jak i silniki. Zakład w Petersburgu nie ma wydziału tłoczni, w przeciwieństwie do zakładu w Krajowej, który ma taki wydział. Mimo tych różnic Ford uważa, że początkowe warunki w zakładach w Krajowej i Petersburgu są porównywalne, ponieważ oba zakłady nabyto w celu wprowadzenia nowych linii produkcyjnych dla samochodów. Oba zakłady używają tego samego systemu produkcji „Ford Production System” („FPS”), a etapy produkcji są porównywalne, w tym pod względem poziomu umiejętności wymaganych od pracowników.

— Siła robocza: w Petersburgu Ford nie przejął istniejącej siły roboczej. Nowo rekrutowani pracownicy byli średnio młodszy, lepiej wykwalifikowani i mniej doświadczeni niż istniejąca siła robocza w zakładzie w Krajowej. Mimo tych różnic Ford uważa, że dwie siły robocze były na początku porównywalne. Obie siły robocze były przyzwyczajone do warunków pracy w nierynkowych gospodarkach; to wstępne uwarunkowanie znalazło odzwierciedlenie, na przykład, w odmiennej kulturze bezpieczeństwa w porównaniu z ich zachodnimi odpowiednikami oraz niewielkim doświadczeniem w dziedzinach zarządzania i prowadzenia działalności w przedsiębiorstwie wielonarodowym (bez względu na poziomy wykształcenia).

(52) Struktura programu szkoleniowego oferowanego w zakładzie w Petersburgu była podobna do struktury programu dla zakładu w Krajowej. W zakładzie w Petersburgu Ford zapewnił jednak wyłącznie niezbędne minimum szkolenia, a personel na stanowiskach kierowniczych otrzymał szkolenie w większym zakresie niż pracownicy fizyczni. Produkcję rozpoczęto w 2002 r. przy minimalnych poziomach szkolenia niezbędnych do spełnienia wymogów jakości i bezpieczeństwa Forda.

(53) Ford przeprowadził symulację programu szkolenia z Petersburga, stosując go do 9 000 pracowników zakładu w Krajowej. Na tej podstawie stwierdzono, że program szkoleniowy typu zastosowanego w Petersburgu stanowiłby łącznie tylko około 26 % szkolenia, którego przeprowadzenie zaproponowano w zakładzie w Krajowej. Dokładniej taki program oferowałby tylko 57 % „Bezpieczeństwa”, 2 % „Podstawowych umiejętności”, 30 % „Umiejętności biznesowych” i 47 % „Umiejętności branżowych” ze szkolenia zaproponowanego w zakładzie w Krajowej.

6. OCENA POMOCY

6.1. Istnienie pomocy

- (54) Zgłoszony przez Rumunię środek pomocy na rzecz spółki Ford Craiova spełnia łączne warunki kwalifikowania się środka jako pomoc państwa w rozumieniu art. 107 ust. 1 TFUE. Środek pomocy obejmuje dotację bezpośrednią sfinansowaną przez państwo rumuńskie ze środków publicznych. Przedmiotowy środek ma również charakter selektywny, ponieważ obejmuje indywidualną pomoc finansową *ad hoc* dla pojedynczego beneficjenta, którym jest Ford Craiova. Beneficjent będzie czerpał korzyści ze środka, który pokrywa część kosztów programu szkoleniowego proponowanego przez beneficjenta. Przedmiotowy środek zakłóca konkurencję, faworyzując spółkę będącą beneficjentem w stosunku do konkurentów, którzy nie otrzymują pomocy na podobne cele. Co więcej, środek wpływa na wymianę handlową między państwami członkowskimi, ponieważ beneficjent i jego konkurenci sprzedają swoje produkty głównie w UE, ale również w EOG i na rynkach światowych.

6.2. Podstawa prawna oceny

- (55) Rumunia zwraca się o zatwierdzenie pomocy na mocy reguł obowiązujących w momencie zgłoszenia (kwiecień 2008 r.). Rumunia utrzymuje w szczególności, że: (i) zgodność proponowanej pomocy z Traktatem należy ocenić na podstawie kryteriów wynikających z rozporządzenia (WE) nr 68/2001⁽²⁴⁾, które obowiązywało w momencie zgłoszenia; (ii) Komisja nie powinna stosować z mocą wsteczną ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych (które opublikowano w dniu 9 sierpnia 2008 r. i weszło w życie dwadzieścia dni później)⁽²⁵⁾ oraz twierdzi w bardziej ogólnym zakresie, że (iii) nadmiernie rygorystyczne stosowanie kryterium efektu zachęty, począwszy od decyzji w takich sprawach, jak *Ford Genk*⁽²⁶⁾ oraz *GM Antwerp*⁽²⁷⁾, nie jest zgodne z ogólnym podejściem Komisji do pomocy szkoleniowej.
- (56) W wyroku w sprawie *Freistaat Sachsen przeciwko Komisji*⁽²⁸⁾ Trybunał Sprawiedliwości wyjaśnił kwestie związane ze stosowaniem *rationae temporis* zasad pomocy państwa do celów oceny zgodności zgłaszanych środków pomocy. Trybunał ustalił, że Komisja musi stosować te reguły, zasady i kryteria oceny zgodności obowiązujące w momencie wydania decyzji, które są lepiej dopasowane do kontekstu polityki konkurencji⁽²⁹⁾. W tym kontekście Trybunał dodaje, że: „zgłoszenie przez państwo członkowskie planowanej pomocy lub planowanego systemu pomocy nie pociąga za sobą powstania ostatecznie ukształtowanej sytuacji prawnej, która skutkowałaby tym, że Komisja zajmowałaby stanowisko

w przedmiocie zgodności tej pomocy ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu przepisów obowiązujących w dniu dokonania zgłoszenia. Przeciwnie, Komisja musi stosować przepisy obowiązujące w chwili wydawania rozstrzygnięcia, jedyne normy, na podstawie których należy oceniać zgodność z prawem wydawanej przez nią w tym względzie decyzji”⁽³⁰⁾.

- (57) Trybunał stwierdza również, że w przypadku gdy ocena zgodności jest przeprowadzana zgodnie z nowymi zasadami, Komisja musi umożliwić zainteresowanym stronom przedstawienie uwag odnośnie do zgodności pomocy z takimi nowymi zasadami. Co istotne, powyższy obowiązek proceduralny nie ma zastosowania, jeżeli nowe zasady nie wprowadzają znaczących zmian w stosunku do uprzednio obowiązujących⁽³¹⁾.
- (58) Z powyższego wynika, że Komisja musi ocenić zgodność pomocy z TFUE na podstawie zasad i kryteriów obowiązujących w momencie wydania przez nią decyzji. Indywidualna pomoc szkoleniowa, która nie spełnia warunków wyłączenia, musi zostać oceniona bezpośrednio na podstawie art. 107 ust. 3 lit. c) TFUE, który przewiduje, że „pomoc przeznaczona na ułatwienie rozwoju niektórych działań gospodarczych lub niektórych regionów gospodarczych, o ile nie zmienia warunków wymiany handlowej w zakresie sprzecznym ze wspólnym interesem” może zostać uznana za zgodną z TFUE. Rozporządzenie (WE) nr 68/2001 w sprawie pomocy szkoleniowej⁽³²⁾ zostało zastąpione przez ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych⁽³³⁾ dwadzieścia dni po jego publikacji w dniu 9 sierpnia 2009 r. Zgodnie z motywami 29 i 32 oraz art. 6 ust. 1 lit. g) ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych indywidualna pomoc szkoleniowa przekraczająca 2 mln EUR na projekt, niezależnie od tego, czy została przyznana *ad hoc* czy w ramach programu, powinna być oceniana indywidualnie przez Komisję zgodnie z kryteriami wynikającymi ze stosownych instrumentów unijnych. W tym celu Komisja musi opierać się na komunikacie⁽³⁴⁾ określającym kryteria oceny pomocy szkoleniowej podlegającej zgłoszeniu indywidualnemu (zwanym dalej „komunikatem z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej”), który został opublikowany w dniu 11 sierpnia 2009 r. i wszedł w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu.
- (59) Podsumowując, zgodnie z zasadami opisanymi w sprawie *Freistaat Sachsen* Komisja musi ocenić zgodność pomocy zgłoszonej na podstawie art. 107 ust. 3 lit. c) w kontekście ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych oraz na podstawie indywidualnych kryteriów oceny określonych w komunikacie z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej.

⁽²⁴⁾ Zob. przypis 17.

⁽²⁵⁾ Zob. przypis 18.

⁽²⁶⁾ Zob. przypis 19.

⁽²⁷⁾ Zob. przypis 20.

⁽²⁸⁾ Sprawa C-334/07 P, [2008] Zb.Orz. I-9975.

⁽²⁹⁾ *Idem*, motyw 51.

⁽³⁰⁾ *Idem*, motyw 53.

⁽³¹⁾ *Idem*, motyw 56; zob. również sprawa C-49/05 P *Ferriere Nord przeciwko Komisji* [2008], wyrok z dnia 8 maja 2008 r., dotychczas nieopublikowany, pkt 68–71.

⁽³²⁾ Zob. przypis 17.

⁽³³⁾ Zob. przypis 18.

⁽³⁴⁾ Komunikat Komisji – Kryteria analizy zgodności pomocy państwa na szkolenia w sprawach podlegających zgłoszeniu indywidualnemu (Dz.U. C 188 z 11.8.2009, s. 1).

- (60) Komisja uważa, że ocena zgłoszonej pomocy na podstawie zasad i kryteriów wynikających z ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych oraz komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej nie stanowi naruszenia praw proceduralnych zainteresowanych stron (zob. motyw 57 powyżej). Zgodnie z wyrokiem w sprawie *Freistaat Sachsen* Komisja musi umożliwić zainteresowanym stronom przedstawienie uwag dotyczących zastosowania nowych zasad w odniesieniu do zgłoszonej pomocy jedynie w przypadku, gdy takie nowe zasady wprowadzają znaczące zmiany w stosunku do uprzednio obowiązujących.
- (61) W tym względzie Komisja podkreśla, że w decyzji o wszczęciu formalnego postępowania wyjaśniającego z września 2008 r. wskazała, iż pomoc zostanie oceniona w odniesieniu do ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych. Zainteresowane strony miały zatem możliwość przedstawienia uwag dotyczących oceny zgłoszonej pomocy w odniesieniu do ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych. W swoich uwagach z listopada 2008 r. Rumunia rzeczywiście przywołała argumenty przeciwko stosowaniu ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych w przedmiotowej sprawie. Rumunia utrzymywała przede wszystkim, że kryteria oceny wynikające z ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych częściowo różnią się od wcześniej stosowanych kryteriów wynikających z rozporządzenia (WE) nr 68/2001, w szczególności w odniesieniu do maksymalnej intensywności pomocy dozwolonej w przypadku szkoleń ogólnych, która zwiększyła się z 50 % kosztów kwalifikowalnych na mocy rozporządzenia (WE) nr 68/2001 do 60 % kosztów kwalifikowalnych na mocy ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych⁽³⁵⁾.
- (62) Komisja uważa również, że komunikat z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej nie wprowadza znaczących zmian w kwestii oceny pomocy, takiej jak pomoc przewidziana w wyroku w sprawie *Freistaat Sachsen*⁽³⁶⁾. W komunikacie z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej ustalono i utrwalono długoterminowe zasady i kryteria kontroli pomocy państwa przez UE, m.in. przesłanki dotyczące nieprawidłowości w funkcjonowaniu rynku/pozytywnych skutków zewnętrznych, rozróżnienie między szkoleniami ogólnymi i szkoleniami specjalistycznymi, pomoc jako właściwy instrument polityki, kryterium efektu zachęty, zasada proporcjonalności, analiza możliwości zakłócania konkurencji przez środek pomocy.
- (63) Zaniepokojenie Rumunii i beneficjenta budzi przede wszystkim domniemane nadmiernie rygorystyczne interpretowanie i stosowanie tzw. kryterium zachęty w odniesieniu do oceny pomocy szkoleniowej. Komisja uważa jednak, że szczegółowe wyjaśnienie kryterium zachęty w komunikacie z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej nie może być zakwalifikowane jako znacząca zmiana zasad oceny. Decyzje w sprawach *Ford Genk*⁽³⁷⁾ oraz *GM Antwerp*⁽³⁸⁾, które Rumunia przytacza

jako przykłady nadmiernie rygorystycznej interpretacji kryterium efektu zachęty, zostały w rzeczywistości wydane przed datą zgłoszenia. Chociaż kryterium efektu zachęty nie zostało wyraźnie wspomniane w rozporządzeniu (WE) nr 68/2001, jego przesłanki są nieodłącznie związane z oceną zgodności każdego środka pomocy na podstawie art. 107 ust. 3 lit. c) TFUE oraz były domyślnie uwzględnione w uzasadnieniu potencjalnej roli pomocy w korygowaniu nieprawidłowości w funkcjonowaniu rynku, zawartym w motywach 10 i 11 tego rozporządzenia. Już we wcześniejszych Ramach dla udzielania pomocy szkoleniowej z 1998 r.⁽³⁹⁾ kryterium efektu zachęty zostało potwierdzone jako jeden z głównych filarów oceny zgodności pomocy tego rodzaju⁽⁴⁰⁾. Ponadto w trakcie dochodzenia Rumunia i beneficjent udzielili szczegółowych wyjaśnień na temat efektu zachęty proponowanej pomocy w odniesieniu do jej niezbędności i stosowności, na temat rozróżnienia między częściami ogólnymi i specjalistycznymi proponowanego „kwalifikującego się” programu szkoleniowego oraz na temat (rzekomo ograniczonego) potencjału pomocy do zakłócania konkurencji.

- (64) W świetle powyższych względów Komisja stwierdza, że spełniono warunki oceny pomocy zgodnie z kryteriami wynikającymi z komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej i ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych oraz że prawa proceduralne zainteresowanych stron zostały zabezpieczone. Komisja zauważa również, że w trakcie formalnego postępowania wyjaśniającego nie otrzymała uwag od żadnych osób trzecich (konkurentów beneficjenta itp.).

6.3. Zgodność pomocy z TFUE

- (65) W komunikacie z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej określono kryteria oceny zgodności z TFUE pomocy szkoleniowej przekraczającej 2 mln EUR, przyznanej *ad hoc* lub w ramach programu, która ma zostać przyznana pojedynczym przedsiębiorstwom. Ocena zgodności takich środków obejmuje rozważenie pozytywnych skutków proponowanej pomocy w kontekście jej negatywnych konsekwencji, tak aby ocenić, czy pozytywne skutki przeważają nad negatywnymi konsekwencjami.

⁽³⁵⁾ Artykuł 39 ust. 2 ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych.

⁽³⁶⁾ Zob. przypis 28.

⁽³⁷⁾ Zob. przypis 19.

⁽³⁸⁾ Zob. przypis 20.

⁽³⁹⁾ Komunikat Komisji – Ramy dla udzielania pomocy szkoleniowej (Dz.U. C 343 z 11.11.1998, s. 10).

⁽⁴⁰⁾ Punkty 27–28 Ram dla udzielania pomocy szkoleniowej z 1998 r. Na przykład pkt 28 stanowi, że: „W celu określenia efektu zachęty Komisja rozważy, czy pomoc szkoleniowa przynosi efekt zachęcenia firm do większej aktywności w zakresie szkoleń lub do przeznaczania większych funduszy na szkolenia niż zazwyczaj. Środek pomocy odnoszący się do zwykłych kosztów operacyjnych firmy (standardowe szkolenia wprowadzające dla nowych pracowników itp.), którego celem jest stałe lub okresowe zredukowanie kosztów, jakie firma zazwyczaj musi ponosić, nie jest zachętą i z zasady nie może być zatwierdzony. [...]”. Zob. również Loredana von Buttlar i Salim Medghoul „The Principle of the Incentive Effect Applied to Training Aid – Some Recent Cases”, *Competition Policy Newsletter* nr 3, 2008, s. 85–88, dostępny na stronie internetowej http://ec.europa.eu/competition/publications/cpn/2008_3_85.pdf

(66) Pozytywne skutki proponowanej pomocy zostaną ocenione poprzez odniesienie do: (i) potencjału proponowanej pomocy w zakresie korygowania konkretnych nieprawidłowości w funkcjonowaniu rynku oraz prowadzenia do pozytywnych skutków zewnętrznych (uzasadnienie); (ii) pomocy jako właściwego instrumentu polityki; (iii) efektu zachęty oraz konieczności pomocy; oraz (iv) tego, czy kwota pomocy została ograniczona do minimum niezbędnego do osiągnięcia jej celu (proporcjonalność). Negatywne skutki pomocy zostaną ocenione pod względem jej potencjału do zakłócania konkurencji oraz handlu wewnątrz UE, w zależności od charakteru pomocy oraz właściwego rynku (właściwych rynków).

Nieprawidłowość w funkcjonowaniu rynku/pozytywne skutki zewnętrzne

(67) Zgodnie z pkt 5–11 komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej pomoc uznaje się za uzasadnioną, jeżeli państwo członkowskie wykaże, że przyczynia się ona do zaradzenia niedofinansowaniu w zakresie szkoleń – nieprawidłowości w funkcjonowaniu rynku, którą obserwuje się w całej Unii Europejskiej. Przedsiębiorstwa często niechętnie inwestują w szkolenia swoich pracowników, chyba że takie szkolenie przynosi wyraźne i natychmiastowe korzyści samemu przedsiębiorstwu lub jest w każdym razie konieczne do jego wydajnego funkcjonowania. Szkolenie może jednak również przynosić korzyści gospodarce i ogółowi społeczeństwa, szczególnie jeżeli umiejętności nabyte przez pracowników mogą zostać wykorzystane w innych miejscach pracy lub mogą przynieść dodatkowe pozytywne skutki dla społeczeństwa. Przedsiębiorstwa z reguły mniej chętnie inwestują w szkolenia, których bezpośrednio korzyści dla takich przedsiębiorstw nie przewyższają pozostałych pozytywnych skutków. Krótko mówiąc, pomoc jest uzasadniona, jeśli wykazuje potencjał do zaradzenia konkretnej nieprawidłowości w funkcjonowaniu rynku, tj. niedoinwestowania w zakresie szkoleń, co wiąże się z pozytywnymi skutkami zewnętrznymi szkoleń.

(68) Aby określić, czy pomoc jest uzasadniona ze względu na potencjał do zaradzenia niedoinwestowaniu w zakresie szkoleń, Komisja najpierw przeanalizuje charakter proponowanego szkolenia, a więc zbada, czy szkolenie ma charakter ogólny czy specjalistyczny w rozumieniu art. 38 ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych lub czy stanowi połączenie obydwu rodzajów. Rozróżnienie między szkoleniami ogólnymi i specjalistycznymi jest istotne, ponieważ zakłada się, że prawdopodobieństwo wywołania bardziej pozytywnych skutków zewnętrznych jest większe w przypadku szkoleń ogólnych niż szkoleń specjalistycznych, które przede wszystkim przynoszą korzyści samemu przedsiębiorstwu. W konsekwencji pomoc na szkolenia ogólne uznaje się za bardziej uzasadnioną z punktu widzenia zachęcania przedsiębiorstw do podejmowania tego rodzaju inwestycji niż pomoc na szkolenia specjalistyczne.

(69) W art. 38 ust. 1 ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych zdefiniowano szkolenia specjalistyczne jako „szkolenia polegające na przekazywaniu wiedzy głównie i bezpośrednio związanej z obecnym lub przyszłym stanowiskiem pracownika w przedsiębiorstwie oraz na przekazywaniu umiejętności, których wykorzystanie w innym przedsiębiorstwie lub obszarze zatrudnienia jest możliwe tylko w ograniczonym stopniu lub w ogóle nie jest możliwe”. Szkolenia ogólne zdefiniowano w art. 38 ust. 2 ogólnego

rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych jako „szkolenia polegające na przekazywaniu wiedzy, która nie jest wyłącznie lub głównie związana z obecnym lub przyszłym stanowiskiem pracownika w przedsiębiorstwie, lecz przekazujące umiejętności, które można wykorzystać w innym przedsiębiorstwie lub obszarze zatrudnienia”. O ile obydwa rodzaje szkoleń do pewnego stopnia przynoszą korzyści samemu przedsiębiorstwu, ponieważ w obydwu przypadkach będzie ono czerpało zyski związane z posiadaniem bardziej wykwalifikowanej siły roboczej, o tyle główną różnicę między szkoleniami ogólnymi i specjalistycznymi stanowi stopień, w jakim umiejętności nabyte w trakcie szkolenia można wykorzystać u innego pracodawcy.

(70) W art. 38 ust. 2 lit. a) i b) ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych oraz pkt 9.2 komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej podano przykładowe czynniki, które mogą wskazywać, że szkolenie ma charakter ogólny. Należą do nich następujące czynniki: (i) szkolenie jest organizowane wspólnie przez różne przedsiębiorstwa lub mogą z niego korzystać pracownicy różnych przedsiębiorstw; (ii) udział w szkoleniu jest poświadczony certyfikatem, prowadzi do uzyskania uznanego dyplomu lub jest uznawany przez urzędy i instytucje publiczne; (iii) szkolenie jest adresowane do tych kategorii pracowników, które u danego pracodawcy oraz w danym sektorze charakteryzują się dużą mobilnością; (iv) szkolenie może być wartościowe dla pracowników poza ich obecnym miejscem pracy (przyszłe zatrudnienie u innego pracodawcy, życie towarzyskie, samopoczucie itp.).

(71) Komisja stwierdza po pierwsze, że Rumunia i Ford przedstawiły przekonujące dowody potwierdzające spełnienie czwartego wskaźnika wymienionego w pkt 9.2 komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej, tj. że proponowane dodatkowe szkolenie „kwalifikujące się do pomocy” będzie wartościowe dla pracownika poza jego obecnym miejscem pracy. Rumunia i Ford wykazały w szczególności, że w ramach proponowanego dodatkowego szkolenia przekazane zostaną umiejętności, które będzie można dalej wykorzystać i które będą wartościowe dla pracowników poza ich obecnym miejscem pracy, przyczynią się do ich dobrego samopoczucia, poprawią jakość ich życia i szanse na zatrudnienie w innych przedsiębiorstwach/sektorach, a ponadto będą miały korzystny wpływ na gospodarkę i ogół społeczeństwa, przede wszystkim na poziomie regionu znajdującego się w niekorzystnym położeniu, dla którego przewidziano pomoc w art. 107 ust. 3 lit. a) TFUE.

(72) Rumunia zaproponowała zatem pomoc na wsparcie projektu szkoleniowego, w przypadku którego większość wydatków zadeklarowanych jako kwalifikowalne związana jest ze szkoleniami ogólnymi. Z całkowitej kwoty 185,5 mln EUR przewidzianej na cały projekt szkoleniowy 113,7 mln EUR zadeklarowano jako koszty kwalifikowalne związane ze szkoleniami ogólnymi (wyłączając kompensację wynagrodzenia) i zaledwie 1,5 mln EUR uznano za koszty kwalifikowalne związane ze szkoleniami specjalistycznymi (wyłączając wynagrodzenia) (zob. motyw 15 powyżej). W szczególności dodatkowe szkolenia „specjalistyczne” proponowane w ramach bloków „Bezpieczeństwo”, „Podstawy biznesu” i „Umiejętności branżowe” mają niemal wyłącznie charakter ogólny, natomiast dodatkowe szkolenia oferowane w ramach bloku „Podstawowe umiejętności” mają wyłącznie charakter ogólny (zob. motyw 14 oraz motywy 34–37 powyżej).

- (73) Komisja uważa, że Rumunia i Ford w satysfakcjonujący sposób uzasadniły rozróżnienie między ogólnymi i specjalistycznymi częściami proponowanego programu szkoleniowego. Rumunia i Ford w szczególności wykazały, że w trakcie proponowanych dodatkowych „kwalifikujących się” szkoleń ogólnych w ramach każdego z czterech głównych bloków szkoleń przekazywane będą umiejętności, które będą wartościowe dla pracowników poza ich obecnym miejscem pracy w zakładzie w Krajowej, umiejętności, które będzie można wykorzystać w przyszłości w rozumieniu komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej i ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych. Rumunia wykazuje, że proponowane dodatkowe szkolenia w ramach bloku „Podstawowe umiejętności” mają na celu wsparcie rozwoju osobistego pracowników i tylko w niewielkim stopniu odnoszą się do ich pracy na danym stanowisku (zob. motyw 35 powyżej). Na szkoleniach oferowanych w ramach tego bloku przekazuje się wiedzę ogólną (np. ogólna obsługa komputera, kursy języka angielskiego, umiejętności czytania, pisanie i liczenia), która przynosi korzyści wszystkim kategoriom pracowników, niezależnie od ich wykształcenia. Spersonalizowane szkolenia w zakresie czytania, pisanie i liczenia zwiększą m.in. zdolność pracowników o różnym poziomie wykształcenia do komunikowania się i przekazywania swoich koncepcji i pomysłów, a także ich umiejętność interpretowania zmian w otaczającym ich środowisku pod względem ilościowym. Podobnie blok ten zawiera spersonalizowane szkolenia w zakresie umiejętności kierowniczych dla pracowników wszystkich kategorii. Tego rodzaju umiejętności stanowią korzyść przede wszystkim dla samych pracowników, poprawiają jakość ich życia oraz mają pozytywne skutki zewnętrzne dla gospodarki i ogółu społeczeństwa. Wspomniane pozytywne skutki zewnętrzne będą szczególnie odczuwalne na poziomie regionu, w którym mieści się zakład w Krajowej; jest to bowiem region Unii znajdujący się w niekorzystnym położeniu, dla którego przewidziano pomoc zgodnie z art. 107 ust. 3 lit. a) TFUE.
- (74) W trakcie dodatkowych szkoleń ogólnych proponowanych w ramach bloku „Podstawy biznesu” przekazane zostaną umiejętności ogólne, które będzie można w dużej mierze wykorzystać w pracy w innym przedsiębiorstwie lub sektorze przemysłu i które dotyczą takich zagadnień ogólnych, jak: „Umiejętności z zakresu zarządzania projektami”, „Zasoby ludzkie”, „Zakupy”, „Finanse”, „Sześć sigma” (ograniczenie liczby błędów w powtarzających się projektach, metodologia stosowana w różnych sektorach przemysłu) (zob. motyw 36 powyżej). Takie umiejętności ogólne najprawdopodobniej zwiększą atrakcyjność pracowników na rynku pracy. Podobnie dodatkowe szkolenia ogólne oferowane w ramach bloku „Umiejętności branżowe” obejmą dwa ogólne obszary: doskonalenie umiejętności wykorzystywanych w branży elektrycznej/mechanicznej, co zwiększa szanse pracowników na znalezienie pracy oraz zaawansowana (szczegółowa) konserwacja, automatyzacja i robotyka. W obu przypadkach pracownicy uczą się, jak obsługiwać różne typy maszyn, innych niż te wykorzystywane w pracy na ich obecnym stanowisku, a zatem przekazywane umiejętności można będzie wykorzystać w przyszłości.
- (75) W przypadku bloku szkoleniowego „Bezpieczeństwo” (zob. motyw 34 powyżej) proponowane dodatkowe kwalifikujące się szkolenia, na które składają się zarówno szkolenia ogólne, jak i szkolenia specjalistyczne, obejmą zindywidualizowane kursy mające na celu podnoszenie świadomości w zakresie bezpieczeństwa oraz doskonalenie umiejętności praktycznych związanych z bezpieczeństwem. Zważywszy na fakt, że na dodatkowych szkoleniach z zakresu bezpieczeństwa o charakterze ogólnym przekazuje się umiejętności przydatne pracownikom przy wykonywaniu innych zadań niż te związane z ich obecnym miejscem pracy, które można wykorzystać w innym miejscu pracy, a nawet w życiu prywatnym, szkolenia te można uznać za wywierające pozytywne skutki zewnętrzne kojarzone ze szkoleniami ogólnymi.
- (76) W związku z tym Komisja stwierdza, że Rumunia i Ford wykazały w zadowalającym stopniu, iż umiejętności przekazywane na dodatkowych szkoleniach ogólnych powinny okazać się wartościowe dla pracowników poza ich obecnym miejscem pracy, być może nawet w innej pracy w przyszłości lub w życiu społecznym bądź powinny wpływać na dobre samopoczucie pracowników – w rozumieniu pkt 9.2 lit. d) komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej. Powyższe ustalenia są poparte faktem przedstawienia przez Rumunię i Forda dowodów (zob. motyw 16 powyżej) wskazujących na to, że znaczną część osób prowadzących szkolenia zaangażowanych w program (nawet 90 %) będą stanowiły osoby pochodzące z zewnętrznych, specjalistycznych ośrodków szkoleniowych oraz że znaczna część szkoleń zostanie przeprowadzona poza terenem fabryki (w tym kontekście zob. również motyw 18 niniejszej decyzji, w którym przedstawiono kwalifikowalne koszty podróży zarówno osób prowadzących szkolenia, jak i uczestników szkoleń).
- (77) Komisja musi jednocześnie zauważyć, że pozostałe wskaźniki „możliwości dalszego wykorzystania nabytych umiejętności” wymienione w art. 38 ust. 2 lit. a) i b) ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych oraz w pkt 9.2 lit. a), b) i c) komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej nie zostały spełnione. Przede wszystkim przedmiotowy projekt szkoleniowy jest organizowany przez jedno przedsiębiorstwo i nie mogą w nim uczestniczyć pracownicy z innych przedsiębiorstw. Rumunia i Ford nie przedstawiły informacji na temat tego, czy udział w szkoleniu będzie poświadczony świadectwem. Ponieważ jednak większość szkoleń najprawdopodobniej będzie realizowana przez osoby prowadzące szkolenia wybrane spośród przedsiębiorstw prywatnych, wątpliwe jest, aby uczestnicy szkoleń mogli otrzymać dyplomy/świadectwa uznawane przez władze publiczne. Zainteresowane strony nie przedstawiły informacji dotyczących stopnia mobilności pracowników pomiędzy przedsiębiorstwami lub sektorami. W związku z tym Komisja uważa, że należy zwiększyć możliwość dalszego wykorzystania nabytych umiejętności poprzez wydawanie uczestnikom szkoleń świadectw uczestnictwa. Mimo że ten jeden warunek nie jest wystarczający do spełnienia wymogów pkt 9.2 lit. b) komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej, jego spełnienie zwiększyłoby już na etapie realizacji szkolenia zgodność z wymogiem umożliwienia dalszego wykorzystania umiejętności. Kwestia ta została poruszona w art. 2 ust. 5 niniejszej decyzji. Komisja uważa, że potwierdzono czwarty wskaźnik wymieniony w pkt 9.2 lit. d) komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej. W świetle wszystkich powyższych rozważań Komisja stwierdza, że wymóg umożliwienia dalszego wykorzystania umiejętności nabytych w ramach proponowanych dodatkowych szkoleń ogólnych został spełniony.

- (78) W decyzji o wszczęciu postępowania wyjaśniającego Komisja wyraziła wątpliwość, czy części dodatkowych „kwalifikujących się” szkoleń były rzeczywiście konieczne dla przyszłych pracowników, szczególnie biorąc pod uwagę fakt, że beneficjent ma możliwość zatrudnienia pracowników o wyższych kwalifikacjach. Wątpliwości te zostały rozwiane dzięki wcześniejszym uwagom dotyczącym możliwości dalszego wykorzystania umiejętności nabytych w trakcie dodatkowych szkoleń ogólnych, które zaproponowano do realizacji, oraz potencjału takich szkoleń do wywierania pozytywnych skutków zewnętrznych w regionie objętym pomocą oraz na gospodarkę i ogół społeczeństwa.
- (79) W świetle powyższych uwag uznaje się kryterium uzasadnienia za spełnione.
- Pomoc jako właściwy instrument polityki*
- (80) Zgodnie z pkt 10–11 komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej Komisja musi ocenić, czy pomoc państwa jest najbardziej właściwym instrumentem polityki służącym zachęcaniu do organizacji tego rodzaju szkoleń. Komisja musi w tym celu rozważyć inne możliwości niż zastosowanie pomocy państwa proponowanej przez Rumunię, np. wsparcie szkoleń poprzez regionalny system edukacyjny lub wspieranie uczestnictwa indywidualnych pracowników w szkoleniach w innym kontekście, poza przedsiębiorstwem.
- (81) Rumunia oświadczyła, że projekt szkoleniowy będzie się opierał niemal wyłącznie na zewnętrznych instruktorach, którzy mają być rekrutowani przy pomocy wyspecjalizowanej firmy, spośród regionalnych lub zagranicznych specjalistycznych przedsiębiorstw prywatnych. Komisja uważa, że nie rozważono w zadowalającym stopniu możliwości zapewnienia przewidywanych szkoleń (przynajmniej częściowo) poprzez zaangażowanie lokalnych publicznych instytucji edukacyjnych. Niezależnie od powyższego Komisja przyjmuje argument Rumunii, że kompleksowy program szkoleniowy, jakim jest proponowany program dla zakładu w Krajowej, czerpie wartość dodaną z synergii między różnymi rodzajami proponowanych szkoleń, która jest większa niż suma wartości poszczególnych kursów poświęconych konkretnym zagadnieniom.
- (82) Należy zatem stwierdzić, że kryterium stosowności również zostało spełnione.
- Efekt zachęty/konieczność pomocy*
- (83) Zgodnie z pkt 12 komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej należy uznać proponowaną pomoc za wywierającą efekt zachęty, jeżeli udowodniono, że wpływa ona na zmianę zachowania beneficjenta, który organizuje więcej szkoleń lub lepsze szkolenia niż w przypadku, gdyby pomoc nie została przyznana. Zgodność z kryterium efektu zachęty jest warunkiem *sine qua non* do zaakceptowania pomocy (motyw 28 ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych).
- (84) Efekt zachęty pomocy określa się na podstawie analizy przeciwstawnej, tj. poprzez porównanie poziomów szkoleń proponowanych w przypadku przyznania pomocy i w przypadku braku pomocy (pkt 13 komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej).
- (85) Aby wykazać, że proponowana pomoc wywiera efekt zachęty, Ford przedstawił porównanie programu szkoleniowego zorganizowanego dla pracowników fabryki samochodów Forda w Petersburgu i programu proponowanego dla zakładu w Krajowej. W odniesieniu do programu szkoleniowego w zakładzie w Petersburgu spółka nie otrzymała pomocy. Struktura zaproponowanego programu szkoleniowego była podobna do struktury projektu szkoleniowego oferowanego dla zakładu w Krajowej, chociaż zakres i zawartość treściowa tych programów były różne. W Petersburgu spółka zaproponowała jedynie minimalny zakres szkoleń niezbędny do spełnienia wymogów bezpieczeństwa oraz poziomów jakości produkcji Forda. Ford argumentuje, że na zasadzie porównania w zakładzie w Petersburgu zaoferowano: w ramach bloku „Bezpieczeństwo” – 57 %, w ramach bloku „Podstawowe umiejętności” – 2 %, w ramach bloku „Umiejętności biznesowe” – 30 % oraz w ramach bloku „Umiejętności branżowe” – 47 % w stosunku do szkoleń proponowanych dla zakładu w Krajowej.
- (86) Komisja jest zdania, że porównania programów szkoleniowych w Petersburgu i Krajowej nie jest do końca przekonujące. Warunki wyjściowe i charakterystyka produkcji tych dwóch zakładów nie są porównywalne. W Petersburgu Ford przejął zakład, który wcześniej produkował duże silniki dla budownictwa okrętowego i przemysłu obronnego, natomiast w zakładzie w Krajowej produkowano wcześniej pojazdy. W Petersburgu Ford nie musiał utrzymywać istniejącego poziomu zatrudnienia. W konsekwencji możliwe było zatrudnienie młodszych i lepiej wykwalifikowanych, choć mniej doświadczonych pracowników. Produkcja w zakładzie w Petersburgu była mniejsza niż produkcja przewidywana dla zakładu w Krajowej. W Petersburgu Ford produkuje wyłącznie pojazdy (od 2002 r. w zakładzie produkuje się modele Ford Focus II i Ford Mondeo), natomiast w zakładzie w Krajowej produkowane będą zarówno pojazdy (wielofunkcyjne modele B-MAV i ISV), jak i silniki. W zakładzie w Petersburgu nie ma wydziału tłoczni, natomiast zakład w Krajowej taki wydział posiada. W związku z powyższym potrzeby spółki w zakresie szkoleń niezbędnych do wydajnego funkcjonowania zakładu oraz w celu spełnienia (najprawdopodobniej odmiennych) przepisów i wewnętrznych standardów dotyczących bezpieczeństwa i jakości powinny być różne.
- (87) Niezależnie od powyższego Komisja uważa, że porównanie z zakładem w Petersburgu jest ewidentnym potwierdzeniem faktu, że fabryka samochodów Ford może wydajnie funkcjonować i spełniać wewnętrzne standardy spółki w zakresie jakości i bezpieczeństwa przy zapewnieniu znacznie mniejszej liczby szkoleń niż szkolenia proponowane w odniesieniu do zakładu w Krajowej. Ustalenie to stanowi potwierdzenie argumentu Rumunii, że w przypadku braku pomocy spółka ograniczy szkolenia oferowane w zakładzie w Krajowej do poziomu nieznacznie przekraczającego minimum niezbędne do zapewnienia funkcjonowania zakładu (tj. do tzw. szkoleń związanych z potrzebami spółki, na które beneficjent zobowiązał się przeznaczyć 29,7 mln EUR ze środków własnych). Ford rzeczywiście zaznaczył, że w przypadku braku pomocy zaproponuje jedynie szkolenia związane z potrzebami spółki (tj. szkolenia, które są niezbędne, aby wprowadzić nowe

technologie w zakładzie oraz spełnić wewnętrzne standardy bezpieczeństwa i jakości, i które nie zostały zadeklarowane jako kwalifikujące się do pomocy oraz których koszty zostaną w całości poniesione przez spółkę) a także maksymalnie 40 % niektórych szkoleń dodatkowych (wymienionych w dokumentacji złożonej w związku z projektem szkoleniowym). Ponadto Ford przedstawił szczegółowe dane szacunkowe dotyczące kosztów szkoleń, budżetu, uczestników, treści i harmonogramu proponowanego programu szkoleniowego w zakładzie w Krajowej, jak również wystarczające równoważne informacje dotyczące programu szkoleniowego, który został zaproponowany w zakładzie w Petersburgu – a więc elementy, które Komisja musi zweryfikować w odniesieniu do pkt 15 lit. a) komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej. Spółka przedstawiła również szereg dowodów umożliwiających odróżnienie kursów, które muszą zostać zorganizowane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa UE lub Rumunii – w rozumieniu pkt 15 lit. b) komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej. Koszty przewidziane na dodatkowe „kwalifikujące się” części programu szkoleniowego można uznać za wiarygodne dzięki porównaniu z kosztami przydzielonymi na szkolenia związane z potrzebami spółki (niekwalifikujące się), które rozpoczęto już latem 2009 r. Kryterium ustanowione w pkt 15 lit. c) komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej również uznaje się zatem za spełnione.

- (88) W decyzji o wszczęciu postępowania Komisja wyraziła wątpliwość, czy realizacja części programu szkoleniowego zgłoszonej jako kwalifikująca się do pomocy nie była w rzeczywistości konieczna, aby wprowadzić nową technologię do zakładu w Krajowej. W takim przypadku skutkiem pomocy byłoby jedynie pokrycie kosztów prowadzenia działalności spółki – tj. kosztów, które powinna pokryć sama spółka – i w ten sposób pomoc straciłaby efekt zachęty. Sytuacja taka byłaby podobna do sytuacji zweryfikowanych w sprawach *Ford Genk*⁽⁴¹⁾, *GM Antwerp*⁽⁴²⁾ i *DHL Leipzig*⁽⁴³⁾, w których Komisja uznała pomoc za niezgodną z rynkiem wewnętrznym w przypadku części programu szkoleniowego powiązanych m.in. z restrukturyzacją, wprowadzaniem nowych produktów lub obowiązkowych w myśl przepisów w zakresie bezpieczeństwa. Komisja uznała, że jeżeli pomoc jest przeznaczona na finansowanie zwyczajnej działalności, której koszty muszą pokrywać same przedsiębiorstwa, pomoc nie ma rzeczywistego efektu zachęty, ale zwyczajnie pokrycie oznacza subsydiowanie kosztów prowadzenia działalności gospodarczej beneficjenta przez uwolnienie go od kosztów, które powinien pokrywać samodzielnie.
- (89) Rumunia i Ford podkreślają, że szkolenia konieczne do wprowadzenia nowej technologii były wyraźnie oddzielone od dodatkowych szkoleń ogólnych, które nie są konieczne do pracy na danym stanowisku. W ramach bloku „Podstawy biznesu” spółka w całości finansuje kursy oferowane jako część szkoleń związanych z potrzebami spółki w dziedzinach „Systemy informatyczne właściwe dla Forda”, „Procesy biznesowe Forda”

oraz „Procesy kontroli wewnętrznej Forda”. Również w ramach bloku „Umiejętności branżowe” spółka w całości finansuje kursy konieczne do pracy na danym stanowisku, takie jak „Wprowadzenie do użycia i obsługa wózka widłowego” oraz „Robotyka i automatyka”. Żaden z tych kursów nie stanowi dodatkowych szkoleń ogólnych organizowanych w ramach bloku „Podstawowe umiejętności” koniecznych do pracy na danym stanowisku lub do umożliwienia udziału w bardziej specjalistycznych częściach programu szkoleniowego, ponieważ nowa technologia stosowana w zakładzie opiera się na prostych poleceniach wizualnych i można ją przyswoić na zasadzie uczenia się przez działanie. Komisja przyjmuje powyższe argumenty, które są zgodne z obserwacją, że większość dodatkowych „kwalifikujących się” proponowanych szkoleń obejmuje ogólne umiejętności, które można dalej wykorzystywać i które nie są bezpośrednio powiązane z pracą na danym stanowisku. W tym kontekście Komisja stwierdza również, że związek między dodatkowymi szkoleniami, które mają być oferowane, a działalnością gospodarczą beneficjenta (tj. produkcją pojazdów i silników) jest mniejszy w przypadku kursów proponowanych w ramach bloków „Bezpieczeństwo”, „Podstawowe umiejętności” i „Podstawy biznesu” (zob. również motyw 35–36 powyżej) niż w przypadku bloku „Umiejętności branżowe” (zob. również motyw 37 powyżej). Przedstawione wyżej uwagi dotyczące konieczności szkoleń oferowanych w ramach przedmiotowego bloku w przypadku beneficjenta zmniejszają jednak te obawy i umożliwiają stwierdzenie, że charakter związku między szkoleniami w zakresie „Umiejętności branżowych” a działalnością beneficjenta nie pozwala na wskazanie braku efektu zachęty w znaczeniu pkt 15 lit. d) komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej. Powyższe ustalenia są poparte faktem, że Rumunia i Ford przedstawiły dowody wskazujące na to, że znaczna część szkoleń będzie realizowana poza terenem zakładu oraz przez osoby prowadzące szkolenia pochodzące z zewnętrznych specjalistycznych ośrodków szkoleniowych (zob. motywy 16 i 76 powyżej). Jest to kolejny dowód na to, że związek między zorganizowanymi szkoleniami a działalnością beneficjenta jest niewielki w znaczeniu pkt 15 lit. d) komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej.

- (90) Jednocześnie Komisja stwierdza, że Rumunia i beneficjent nie przedstawiły dowodów na poparcie faktu, że beneficjent nie włączy do kosztów kwalifikowalnych tych kosztów, które mogą zostać ostatecznie odzyskane przez beneficjenta w rezultacie korzystania z umiejętności nabytych przez pracowników w ramach szkoleń – czego wymaga pkt 16 ostatni akapit (razem z przypisem nr 1) komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej. Komisja zauważa jednak, że takie skutki mogą być trudne do zmierzenia i do wykazania *ex ante* w szczególnych okolicznościach proponowanego w tym przypadku programu szkoleniowego, w którym większa część zaproponowanych dodatkowych szkoleń ma charakter ogólny, który zasadniczo przynosi beneficjentowi korzyść jedynie pośrednio, a charakter i program proponowanych szkoleń wykluczają hipotezę, że mogą one być przeprowadzone w kontekście bieżących zadań lub prac wykonywanych przez pracowników. Komisja uważa jednak, że konieczny jest wymóg, aby beneficjent zobowiązał się do wyłączenia tych kosztów

⁽⁴¹⁾ Zob. przypis 19, motywy 28–38 niniejszej decyzji.

⁽⁴²⁾ Zob. przypis 20, motywy 43–45 niniejszej decyzji.

⁽⁴³⁾ Decyzja Komisji 2008/878/WE z dnia 2 lipca 2008 r. w sprawie pomocy państwa, którą Niemcy zamierzają przyznać firmie DHL (Dz.U. L 312 z 22.11.2008, s. 31).

z kosztów kwalifikowalnych zadeklarowanych w trakcie realizacji programu – zob. również w tym kontekście art. 2 ust. 6 niniejszej decyzji.

- (91) W decyzji o wszczęciu postępowania Komisja wyraziła wątpliwość, czy realizacja części szkoleń w zakresie „Bezpieczeństwa” zadeklarowanej jako kwalifikująca się do pomocy nie była w rzeczywistości konieczna dla spółki zgodnie z wymogami przepisów prawa UE lub Rumunii w zakresie bezpieczeństwa lub zgodnie z wewnętrznymi standardami bezpieczeństwa. Rumunia i Ford przedstawiły dokumentację w celu wykazania, że szkolenia w zakresie bezpieczeństwa wymagane przez przepisy prawa zostaną zapewnione w całości na koszt spółki w ramach niekwalifikującej się części programu szkoleniowego, związanej z potrzebami spółki. Ford twierdzi również, że efektu zachęty pomocy nie należy oceniać w odniesieniu do wewnętrznych standardów – w tym przypadku wewnętrznych standardów bezpieczeństwa – ponieważ takie podejście miałyby zakłócający skutek polegający na wymuszeniu na przedsiębiorstwach obniżenia (lub utrzymania na niskim poziomie) wewnętrznych standardów w celu uznania ich za kwalifikujące się do pomocy. Komisja stwierdza, że na to pytanie również uzyskano zadowalającą odpowiedź.

Proporcjonalność

- (92) Zgodnie z pkt 16 komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej Komisja ustala, czy kwota pomocy jest ograniczona do minimum koniecznego w celu osiągnięcia celu pomocy. W tym celu Komisja sprawdza, czy zadeklarowane koszty kwalifikowalne są obliczane zgodnie z przepisami art. 39 ust. 4 ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych i czy ograniczają się do kosztów wynikających ze szkoleń, których zorganizowanie nie byłoby możliwe bez istnienia pomocy, oraz czy przestrzega się maksymalnej intensywności pomocy ustanowionej w art. 39 ust. 2 ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych.
- (93) Kategorie kosztów kwalifikowalnych zadeklarowanych przez Rumunię w przypadku dodatkowej „kwalifikującej się” części programu szkoleniowego (zob. motyw 18 powyżej) spełniają warunki zawarte w art. 39 ust. 4 ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych, a zatem również w pkt 16 komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej. W szczególności Rumunia i beneficjent przedstawiły oddzielne szacunkowe koszty w przypadku części programu szkoleniowego związanych z potrzebami spółki (niekwalifikujących się) i odpowiednio w przypadku „kwalifikujących się” ogólnych i specjalistycznych części programu szkoleniowego przy wyróżnieniu w ostatnim przypadku następujących kategorii: koszty kadry szkoleniowej; koszty podróży osób prowadzących szkolenia i uczestników szkoleń (w tym zakwaterowanie); amortyzacja narzędzi i wyposażenia stosowanych wyłącznie na potrzeby projektu szkoleniowego; porady i konsultacje związane z projektem szkoleniowym; kompensacja wynagrodzenia uczestników szkoleń ograniczona do godzin/dni przewidzianych na przeprowadzenie szkoleń. Rumunia i Ford przedstawiły ponadto szczegółowe wyjaśnienia odnośnie do założeń i prognoz w zakresie kosztów, na których opierają się roszczenia, w podziale na kategorie wydatków kwalifikowalnych w przypadku dodatkowych szkoleń zarówno ogólnych, jak i specjalistycznych. Komisja zauważa też, że szczegółowe wyjaśnienia przedstawiono również w odniesieniu do
- przybliżonej liczby pracowników, do których skierowany jest każdy specjalistyczny kurs szkoleniowy (przy rozróżnieniu na obecnych i przyszłych pracowników oraz przedstawieniu oddzielnych szacunków dla kolejnych lat realizacji programu), oraz ściśle z nimi związanej szacunkowej liczby dni/godzin, które zostaną przeznaczone na szkolenia w podziale na kurs szkoleniowy, blok szkoleniowy i na rok realizacji programu. Rumunia wskazuje również, że dla celów przedmiotowego projektu zastosowano maksymalną intensywność pomocy w wysokości odpowiednio 50 % w przypadku szkoleń ogólnych i 25 % w przypadku szkoleń specjalistycznych. Maksymalna intensywność pomocy zastosowana w odniesieniu do kwalifikującego się szkolenia ogólnego jest zatem niższa niż dopuszczalna w art. 39 ust. 2 lit. a) ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych. Ponadto Rumunia wskazuje również, że beneficjent rzeczywiście ograniczył kwotę pomocy do 57 mln EUR, mimo że nawet przy zastosowaniu mniej rygorystycznej maksymalnej intensywności pomocy dopuszczalnej w rozporządzeniu (WE) nr 68/2001 do szacunkowych kosztów kwalifikowalnych projekt kwalifikowałby się do pomocy przeznaczonej na szkolenia ogólne w wysokości 76,96 mln EUR i do pomocy przeznaczonej na szkolenia specjalistyczne w wysokości 0,47 mln EUR.
- (94) W decyzji o wszczęciu postępowania wyjaśniającego Komisja wyraziła wątpliwość, czy proponowana pomoc szkoleniowa (lub przynajmniej jej części) nie stanowiłaby w rzeczywistości kompensaty w odniesieniu do niematerialnych ograniczeń regionalnych – w postaci braku umiejętności – które zostały już zrekompensovane przez pomoc regionalną w wysokości 143 mln EUR zatwierdzoną przez Komisję w kwietniu 2008 r. na inwestycje w zakładzie Forda w Krajowej⁽⁴⁴⁾.
- (95) Pytanie to jest związane z problemem zgodności z zasadami kumulacji określonymi w art. 7 ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych. Zgodnie z ust. 3 przedmiotowego artykułu pomocy szkoleniowej nie można kumulować z żadną inną pomocą w odniesieniu do tych samych – częściowo lub w całości – kosztów kwalifikowalnych, jeżeli wynikiem tej kumulacji byłoby przekroczenie najwyższego progu intensywności pomocy mającego zastosowanie w ramach art. 39 ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych.
- (96) Rumunia wskazała, że zgłoszona pomoc szkoleniowa i przyznana uprzednio pomoc regionalna nie obejmują pokrywających się kosztów kwalifikowalnych. Pomoc regionalna zatwierdzona w kwietniu 2008 r. odnosiła się do kwalifikowalnych wstępnych wydatków inwestycyjnych (maszyn, zakładu, budynków) zgodnie z pkt 4.2 wytycznych z 2006 r. dotyczących pomocy regionalnej⁽⁴⁵⁾. W niniejszej sprawie zgłoszone wydatki kwalifikowalne obejmują całkowicie odmienne kategorie wydatków: koszty kadry szkoleniowej, koszty podróży osoby prowadzącej szkolenia i uczestników szkolenia, materiały i zaopatrzenie, amortyzacja materiałów

⁽⁴⁴⁾ Zob. przypis 4.

⁽⁴⁵⁾ Wytyczne w sprawie krajowej pomocy regionalnej na lata 2007–2013 (Dz.U. C 54 z 4.3.2006, s. 13).

i narzędzi stosowanych w szkoleniach, porady i konsultacje, kompensacja wynagrodzenia uczestników szkoleń związana wyłącznie z czasem spędzonym na szkoleniu. Komisja uważa, że Rumunia uzasadniła rozróżnienie między kosztami kwalifikowalnymi pokrytymi przez przyznaną pomoc regionalną a kosztami pomocy szkoleniowej proponowanej w przypadku zakładu w Krajowej.

- (97) Innym sposobem spojrzenia na tę samą kwestię jest zapytanie, czy pomoc szkoleniowa jest uzasadniona w stopniu, w jakim umożliwiłaby zrekompensowanie niematerialnych ograniczeń regionalnych, które zostały już zrekompensowane przez pomoc regionalną. W odpowiedzi na to pytanie Rumunia podkreśla, że środki pomocy regionalnej i pomocy szkoleniowej mają inne cele i obejmują inne koszty kwalifikowalne. Celem pomocy regionalnej jest pobudzenie inwestycji w regionach Unii znajdujących się w niekorzystnym położeniu, natomiast pomoc szkoleniowa ma na celu zwalczanie niedoinwestowania w szkolenia. Z pomocy regionalnej w pierwszej kolejności i w największym stopniu korzysta spółka będąca beneficjentem, podczas gdy z pomocy szkoleniowej – w szczególności jeżeli jest ona związana ze szkoleniem ogólnym – w pierwszej kolejności korzystają pracownicy, a dopiero w drugiej spółka. Rumunia podkreśla, że przepisy UE w zakresie pomocy państwa nie zakazują kumulowania pomocy regionalnej i szkoleniowej w przypadku tego samego przedsiębiorstwa. Ponadto, jak słusznie wskazała Rumunia, jeżeli przedsiębiorstwom, które otrzymały pomoc regionalną, uniemożliwi się otrzymanie pomocy szkoleniowej, regiony Unii znajdujące się w najbardziej niekorzystnym położeniu będą w rzeczywistości dyskryminowane przez uniemożliwienie przyznania im pomocy szkoleniowej.
- (98) Na podstawie uwag przedstawionych w motywie 94 Komisja stwierdza, że w oparciu o przedstawione informacje można uznać, iż warunki proporcjonalności wynikające z art. 39 ust. 2 ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych (ustanawiającego stosowane intensywności pomocy), z art. 39 ust. 4 ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych (określającego kategorie kosztów kwalifikowalnych, które można uwzględnić w obliczeniu) i pkt 16 komunikatu z 2009 r. w sprawie pomocy szkoleniowej zostały spełnione. W szczególności w odniesieniu do kosztów wynagrodzeń uczestników szkoleń uwzględniono jedynie koszty związane z czasem spędzonym na szkoleniach, zgodnie z warunkami wynikającymi z art. 39 ust. 4 lit. f) ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych.
- (99) Komisja jest jednak zmuszona zauważyć, że przedstawione w niniejszej sprawie dowody związane z proporcjonalnością, dotyczące zapewnienia ograniczenia pomocy do koniecznego minimum, obejmują niemal wyłącznie szacunki przyszłych kosztów i prognozy przyszłych działań. Ma to miejsce np. w odniesieniu do całkowitej liczby pracowników, których będzie dotyczyć proponowany projekt szkoleniowy obejmujący szacunkową całkowitą siłę roboczą w liczbie 9 000 osób do 2012 r. Podobne uzasadnienie ma zastosowanie do szacunkowych kosztów kwalifikowalnych w podziale na kategorie wydatków zgodnie z art. 39 ust. 4 ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych. Komisja stwierdza, że na potrzeby projektu szkoleniowego o takich rozmiarach, jak przedmiotowy program – zaprojekt-

owanego dla 9 000 pracowników i obejmującego ponad 269 różnych kursów, które mają zostać zrealizowane w okresie pięciu lat – uzasadnione jest przyjęcie, iż koszty kwalifikowalne uznane za konieczne mogą być jedynie szacunkami pochodzącymi z wydatków poniesionych w przeszłości (w związku z projektami szkoleniowymi organizowanymi w innych siedzibach spółki) uwzględniającymi realistyczne projekcje i prognozy kosztów dla Rumunii (zob. motyw 20 powyżej). Nie można jednak wykluczyć *a priori*, że koszty, które zostaną rzeczywiście poniesione, mogą ostatecznie okazać się niższe niż przewidywane. Konieczne jest zatem wprowadzenie dodatkowych środków ochronnych w celu zapewnienia zgodności z zasadą proporcjonalności w trakcie realizacji projektu. Kwestię tę uwzględniono w warunkach określonych w art. 2 niniejszej decyzji.

Zakłócenie konkurencji

- (100) Zgodnie z pkt 17 komunikatu w sprawie pomocy szkoleniowej z 2009 r. Komisja powinna dokonać szczegółowej oceny potencjalnych zakłócających skutków pomocy w przypadkach, w których proponowana pomoc może spowodować znaczącą zmianę zachowania beneficjenta, która może z kolei wpłynąć na zakłócenie konkurencji. Możliwość wywołania przez pomoc skutków zakłócających konkurencję może być różna w zależności od charakterystyki pomocy oraz rynku lub rynków, na które koncentracja wywiera wpływ.
- (101) Komisja zauważa, że proponowana pomoc jest niemal wyłącznie związana ze szkoleniami ogólnymi, które ze względu na swój charakter mają przynieść korzyść przede wszystkim samemu pracownikom, a dopiero w drugiej kolejności beneficjentowi (mimo że beneficjent odnosi korzyści związane z posiadaniem lepiej wykwalifikowanej siły roboczej). Można w związku z tym argumentować, że pomoc nie ma znacznego wpływu w odniesieniu do jakości, ilości produktów lub ustalania cen, tj. nie przynosi skutków, które sprzyjają beneficjentowi, działając na niekorzyść jego konkurentów. Ponadto zgodność z zasadą proporcjonalności powinna także ograniczyć zakłócające konkurencję skutki pomocy.
- (102) Zgodnie z pkt 18 komunikatu w sprawie pomocy szkoleniowej z 2009 r. wskaźnikami prawdopodobieństwa i stopnia zakłócenia konkurencji są jednak selektywność pomocy, wielkość pomocy oraz czas trwania programu objętego pomocą. Proponowana pomoc jest selektywna (obejmuje indywidualne wsparcie *ad hoc* dla dużego przedsiębiorstwa), kwota pomocy jest wyjątkowo wysoka (57 mln EUR), a czas trwania programu szkoleniowy objętego pomocą wynosi pięć lat (który ponadto pokrywa się z okresem rozpoczęcia dwóch nowych projektów w zakresie produkcji).
- (103) Komisja jest szczególnie zaniepokojona wpływem wyjątkowo wysokiej całkowitej kwoty proponowanej pomocy, tj. 57 mln EUR. Pomoc o takiej wielkości, w szczególności jeżeli cała kwota miałaby zostać wypłacona bezpośrednio beneficjentowi, miałaby skutki zakłócające podobne do skutków bezpośredniej dotacji pieniężnej. W takiej sytuacji beneficjent mógłby wykorzystywać powyższą kwotę, przynajmniej we wstępnej fazie realizacji programu, także na inne cele operacyjne oprócz pokrywania kosztów trwającego programu szkoleniowego.

- (104) Kolejna obawa dotyczy możliwej korzyści finansowej, jaką beneficjent mógłby uzyskać ze względu na fakt, że pomoc szkoleniowa pokryłaby częściowo kompensację wynagrodzeń dla pracowników w związku z czasem poświęconym na uczęszczanie na dodatkową, „kwalifikującą się” część szkoleń. Zgodnie z informacjami przedstawionymi przez Rumunię i Forda proponowany projekt szkoleniowy ogółem obejmie średnią całkowitą liczbę 111 dni szkoleniowych na pracownika (tj. średnią 22,2 dnia szkoleniowego na rok), w tym zarówno część programu szkoleniowego związaną ze spółką (niekwalifikowalną), jak i dodatkową „kwalifikowalną” część programu.
- (105) W celu dokonania oceny możliwości zakłócenia konkurencji przez proponowaną pomoc Komisja musi także wziąć pod uwagę cechy charakterystyczne sektora i strukturę rynku lub rynków właściwych dla projektu szkoleniowego objętego pomocą. Aby przeanalizować powyższe aspekty, Komisja korzysta z własnej analizy właściwego rynku produktowego, właściwego rynku geograficznego i udziału w rynku przeprowadzonej w 2008 r. do celów oceny pomocy regionalnej na rzecz Ford Craiova⁽⁴⁶⁾, której wnioski są zestawiane z aktualnymi danymi firmy konsultingowej Global Insight⁽⁴⁷⁾ na temat sprzedaży samochodów oraz interpretowane w kontekście najnowszych informacji dotyczących stopnia wykorzystywania mocy produkcyjnych w branży.
- (106) Beneficjentem pomocy szkoleniowej jest duże przedsiębiorstwo sektora produkcji pojazdów silnikowych. W zakładzie w Krajowej Ford będzie produkował dwa nowe typy pojazdów: B-MAV – mały, wielofunkcyjny pojazd skonstruowany na podwoziu zaklasyfikowanym przez Forda do segmentu samochodów pasażerskich B; oraz ISV – mały pojazd użytkowy, który może być wykorzystywany zarówno do przewozu osób, jak i transportu zarobkowego, skonstruowany na podwoziu zaklasyfikowanym przez Forda do segmentu samochodów pasażerskich C. Począwszy od 2011 r., w zakładzie w Krajowej rozpocznie się także produkcja nowej linii silników o niskim poziomie emisji CO₂, które będą montowane niemal wyłącznie w pojazdach Forda.
- (107) W decyzji w sprawie pomocy regionalnej z kwietnia 2008 r. Komisja stwierdziła, że w zakresie, w jakim silniki stanowią produkty pośrednie przeznaczone do pojazdów Forda, właściwy rynek produktowy i geograficzny silników pokrywa się z rynkami zdefiniowanymi dla produktów końcowych (pojazdów). W odniesieniu do właściwego rynku produktowego i geograficznego dla pojazdów B-MAV i IVS Komisja wzięła pod uwagę różne alternatywne definicje rynku produktowego ze względu na istnienie różnych systemów klasyfikacji właściwych segmentów pojazdów. Pojazdy produkowane w zakładzie w Krajowej będą sprzedawane głównie na rynkach UE i EOG, ale spółka zamierza także rozpocząć w przyszłości eksport na inne rynki na całym świecie. Komisja oszacowała udziały w rynku właściwym w latach 2007–2012 na poziomie EOG i na poziomie ogólnoświatowym i stwierdziła, że największy możliwy udział w rynku właściwym na poziomie EOG w wysokości 16,8 % Ford osiągnął w 2007 r. z tendencją do stopniowego nieznacznego zmniejszania się do 2013 r. Renault i Opel, a także odpowiednio Renault, Citroen, Fiat i Volkswagen produkują pojazdy o bardzo podobnych cechach do pojazdów B-MAV i IVS.
- (108) Europejski sektor motoryzacyjny jako całość charakteryzuje się nadmierną zdolnością produkcyjną – na przykład w 2007 r., uznanym za dobry rok sprzedaży samochodów w Europie, producenci wprowadzili do obrotu o 4 miliony samochodów więcej niż rynek był w stanie wchłonąć⁽⁴⁸⁾. ACEA (Europejskie Stowarzyszenie Producentów Samochodów) poinformowało, że w Europie w okresie od lipca 2008 r. do lipca 2009 r. liczba rejestracji nowych lekkich pojazdów użytkowych o wadze do 3,5 t zmalała o 31,4 %⁽⁴⁹⁾.
- (109) Komisja jest zdania, że cechy charakterystyczne sektora (przede wszystkim nadmierna zdolność produkcyjna) oraz rynków właściwych (intensywna konkurencja między kilkoma dużymi producentami) wyraźnie wskazują na możliwość zakłócenia konkurencji przez pomoc. Powyższe uwagi należy jednak rozpatrzyć w kontekście potrzeby sprzyjania przyszłym inwestycjom niezbędnym do zapewnienia długoterminowej rentowności całego europejskiego sektora pojazdów silnikowych. W swoim komunikacie „Reakcja na kryzys w europejskim przemyśle motoryzacyjnym”⁽⁵⁰⁾ Komisja określiła szeroki zakres środków pomocy na rzecz wsparcia branży w sytuacji obecnego kryzysu, w tym pomoc szkoleniową. Co więcej, należy przypomnieć, że mimo iż w ujęciu względnym kwota pomocy jest bardzo duża, stanowi ona jedynie jedną trzecią ogólnej kwoty finansowania przeznaczonego na szkolenie pracowników zakładu w Krajowej. W związku z tym powyższe obawy nie stanowią same w sobie wystarczającej podstawy do odmówienia przyznania pomocy. Wynika z nich jednak konieczność wprowadzenia pewnych warunków dotyczących wypłacania pomocy, aby zagwarantować, że nie spowoduje ona nadmiernej płynności krótkoterminowej Forda. Kwestię tę uwzględniono w warunkach dotyczących realizacji programu określonych w art. 2 w końcowej części decyzji.

Bilans pozytywnych i negatywnych skutków pomocy

- (110) Komisja stwierdziła, że w zadowalającym stopniu wykazano pozytywne skutki proponowanej pomocy w odniesieniu do: (i) zachęcania beneficjenta do zaproponowania dodatkowych szkoleń ogólnych, których charakter może dać pozytywne efekty zewnętrzne dla

⁽⁴⁶⁾ Zob. przypis 4, motywy 70–129.

⁽⁴⁷⁾ Dane firmy Global Insight z października 2009 r. uzyskane przez służby Komisji. Zob. <http://www.ihsglobalinsight.com>

⁽⁴⁸⁾ Zob. *The Economist* z dnia 17 września 2009 r., artykuł „Small Isn't Beautiful”, w którym przytacza się szacunki PWC dotyczące nadmiernej zdolności produkcyjnej w europejskim sektorze motoryzacyjnym w latach 2005–2010.

⁽⁴⁹⁾ Zob. komunikat prasowy ACEA z dnia 24 września 2009 r., *New Commercial Vehicles Registrations July & August 2009, EU and EFTA Countries*, dostępny na stronie internetowej: http://www.acea.be/index.php/news/news_detail/commercial_vehicles_registrations_down_374_eight_months_into_2009

⁽⁵⁰⁾ Komunikat Komisji z dnia 25 lutego 2009 r., tekst dostępny na stronie internetowej: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0104:FIN:PL:PDF>

gospodarki i społeczeństwa, w szczególności na poziomie regionu wspieranego na podstawie art. 107 ust. 3 lit. a) TFUE; (ii) stosowności pomocy jako właściwego instrumentu polityki; a także (iii) efektu zachęty. Komisja podtrzymuje określone obawy związane z proporcjonalnością proponowanej pomocy, wynikające z szacunków przyszłych kosztów i prognoz na temat przyszłych działań, stwierdzając jednak, że akceptuje przedstawione dowody *ex ante* dotyczące proporcjonalności. Jeżeli chodzi o negatywne skutki pomocy związane z możliwym zakłóceniem konkurencji, Komisja wyraża obawy dotyczące w szczególności wpływu pojedynczej pomocy o takiej wielkości, biorąc pod uwagę, między innymi, cechy charakterystyczne sektora i rynków właściwych. Komisja uważa jednak, że możliwe jest rozwianie powyższych obaw związanych z proporcjonalnością i skutkami zakłócającymi konkurencję poprzez spełnienie określonych warunków dotyczących realizacji programu objętego pomocą, których celem jest zapewnienie wypłacania pomocy jedynie w ratach okresowych z mocą wsteczną po przedstawieniu przez Forda dowodów na rzeczywiste poniesienie kosztów. W związku z tym Komisja stwierdza, że pozytywne skutki proponowanej pomocy przewyższają potencjalne skutki negatywne, jakie może ona spowodować. Ogólny pozytywny bilans uzasadnia przyznanie pomocy, jako zgodnej z art. 107 ust. 3 lit. c) TFUE.

Kumulacja pomocy

- (111) Kwestia ta została omówiona w motywach 96–97 niniejszej decyzji. Komisja stwierdziła, że proponowana pomoc spełnia wymogi dotyczące kumulacji pomocy wynikające z art. 7 ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych.

Zasada „Deggendorf”

- (112) W świetle dokumentacji przedstawionej przez Rumunię w celu wykazania, że w dniu 27 czerwca 2008 r. Ford zwrócił pomoc niezgodną ze wspólnym rynkiem przeznaczoną na prywatyzację w kwocie 27 milionów EUR wraz z naliczonymi odsetkami, Komisja stwierdziła, że proponowana pomoc spełnia tzw. zasadę „Deggendorf”.

7. WNIOSEK

- (113) Komisja uważa, że zgłoszony przez Rumunię środek pomocy szkoleniowej na rzecz spółki Ford Romania SA, z siedzibą w Krajowej, obejmujący pomoc w kwocie 57 milionów EUR przeznaczoną na wsparcie pięcioletniego programu szkoleniowego dla 9 000 pracowników zakładu w Krajowej, jest zgodny z rynkiem wewnętrznym na mocy art. 107 ust. 3 lit. c) TFUE.
- (114) W świetle obaw, przedstawionych w motywach 99, 109 i 110 niniejszej decyzji, dotyczących proporcjonalności i możliwych skutków pomocy zakłócających konkurencję, Komisja uznaje za konieczne i uzasadnione przyjęcie decyzji pozytywnej zawierającej warunki zgodnie

z art. 7 ust. 4 rozporządzenia proceduralnego⁽⁵¹⁾. Celem wspomnianych warunków jest zapewnienie proporcjonalności podczas realizacji projektu (przez zagwarantowanie, że wysokość kwoty pomocy jest ściśle ograniczona do potrzeb związanych z pokryciem rzeczywiście poniesionych wydatków kwalifikowalnych), aby ograniczyć możliwe skutki zakłócające związane z bezpośrednią wypłatą całej kwoty pomocy oraz aby zwiększyć możliwość dalszego wykorzystania umiejętności nabytych przez pracowników w ramach odbytych szkoleń.

- (115) Co więcej, zgodnie z propozycją samej Rumunii zawartą w jej uwadze z dnia 9 lipca 2009 r.⁽⁵²⁾, zasady i warunki dotyczące wypłacania pomocy należy określić w specjalnym rumuńskim akcie ustawodawczym.

- (116) Na podstawie powyższych ustaleń Komisja

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

Artykuł 1

Pomoc, którą Rumunia planuje wdrożyć na rzecz spółki Ford Romania SA, z siedzibą w Krajowej, w kwocie 57 milionów EUR, jest zgodna z rynkiem wewnętrznym, z zastrzeżeniem spełnienia warunków określonych w art. 2.

Artykuł 2

1. Pomoc wypłaca się w ratach okresowych *ex post* w odstępach czasu, których długość należy ustalić w drodze porozumienia między rumuńskim organem przyznającym pomoc a beneficjentem, przy czym okres ten nie może być w żadnym przypadku dłuższy niż jeden rok. Łączna suma okresowych płatności odpowiada kwocie rzeczywiście poniesionych kosztów, zgodnie z deklaracją przedstawioną przez beneficjenta rumuńskiemu organowi przyznającemu pomoc.

2. Władze rumuńskie informują rumuńską Radę ds. Konkurencji, która jest odpowiedzialna za monitorowanie wdrażania przedmiotowego środka pomocy, oraz właściwe służby Komisji o warunkach osiągniętego porozumienia w sprawie długości okresów płatności *ex post*.

3. Na koniec każdego roku realizacji programu szkoleniowego beneficjent przedstawia rumuńskiemu organowi monitorującemu oraz Komisji szczegółowe sprawozdania, poddane niezależnej kontroli, na temat realizacji programu i kosztów poniesionych w okresie objętym sprawozdaniem. Sprawozdania z realizacji programu obejmują szczegółowe informacje na temat poniesionych wydatków oraz zorganizowanych szkoleń. W sprawozdaniach dokonuje się klasyfikacji kategorii wydatków kwalifikowalnych zgodnie z art. 39 ust. 4 ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych w odniesieniu do

⁽⁵¹⁾ Rozporządzenie Rady (WE) nr 659/1999 z dnia 22 marca 1999 r. ustanawiające szczegółowe zasady stosowania art. 93 Traktatu WE (Dz.U. L 83 z 27.3.1999, s. 1).

⁽⁵²⁾ Zob. motyw 21.

każdego bloku szkoleniowego. Roczne sprawozdania z realizacji programu zawierają także wykaz kursów szkoleniowych zorganizowanych w ramach każdego bloku w okresie, którego dotyczy sprawozdanie, liczbę pracowników, którzy uczęszczali na kursy z podziałem na kategorię pracowników, całkowitą liczbę dni i godzin przeprowadzonych szkoleń z podziałem na kurs i blok szkoleniowy, a także ogólną liczbę pracowników spółki na koniec każdego roku realizacji programu (wielkość zatrudnienia). Beneficjent i rumuński organ monitorujący wybierają niezależnego audytora w drodze wzajemnego porozumienia.

4. Wpłata rat za kolejne lata realizacji programu jest uzależniona od przyjęcia rocznych sprawozdań z realizacji programu przez rumuński organ monitorujący i Komisję w terminie sześciu tygodni od daty uznania przedstawionego sprawozdania za kompletne. Nieprzedstawienie żadnych zastrzeżeń w ustalonym terminie uznaje się za milczące przyjęcie sprawozdań z realizacji programu.

5. Każdemu pracownikowi, który uczestniczy w szkoleniu, na zakończenie programu lub na koniec każdego roku (najbardziej dogodnie rozwiązanie) beneficjent wydaje zaświadczenie o uczestnictwie w programie, zawierające wykaz ukończonych kursów oraz liczbę dni i godzin odbytych szkoleń z podziałem na kursy. Takie zaświadczenie o uczestnictwie należy w każdym przypadku wydać na wniosek pracownika, jeżeli i gdy złożył on formalne wypowiedzenie. W powyższy sposób zaświadczenia o uczestnictwie zwiększają możliwość dalszego wykorzystania umiejętności nabytych w ramach zorganizowanych szkoleń.

6. Władze rumuńskie dokonują transpozycji warunków określonych w ust. 1–5 powyżej do aktu ustawodawczego regulującego realizację programu szkoleniowego. Oprócz uwzględnienia warunków wymienionych powyżej, akt ustawodawczy przewiduje szczegółowe warunki gwarantujące zwrot kwot pomocy wypłaconych we wcześniejszych ratach okresowych, jeżeli stwierdzi się, że rzeczywiście przekraczają poniesione

wydatki lub intensywność pomocy, na podstawie których pomoc tę przyznano według podziału na szkolenia „ogólne” lub „specjalistyczne”. Akt ustawodawczy przewiduje również obowiązek, zgodnie z którym beneficjent wyłącza ze zgłoszonych kosztów kwalifikowalnych te koszty, które zostaną ostatecznie odzyskane w wyniku osiągnięcia korzyści z umiejętności nabytych przez pracowników w ramach szkoleń, w rozumieniu ostatniego akapitu pkt 16 komunikatu w sprawie pomocy szkoleniowej z 2009 r. Akt ustawodawczy przekazuje się Komisji najszybciej jak jest to możliwe. Nie można rozpocząć wdrażania środka pomocy przed przyjęciem powyższego aktu.

7. Komisja zwraca się do przedstawicieli pracowników zakładu Forda w Krajowej o przedstawianie na koniec każdego roku realizacji programu szkoleniowego pisemnych uwag dotyczących treści przeprowadzonych kursów szkoleniowych oraz uczestnictwa w takich kursach (w zakresie liczby pracowników, którzy uczestniczyli w szkoleniu i czasu poświęconego na szkolenia).

Artykuł 3

W terminie dwóch miesięcy od daty notyfikacji niniejszej decyzji Rumunia informuje Komisję o środkach podjętych w celu wykonania niniejszej decyzji.

Artykuł 4

Niniejsza decyzja skierowana jest do Rumunii.

Sporządzono w Brukseli dnia 2 grudnia 2009 r.

W imieniu Komisji
Neelie KROES
Członek Komisji