EVROPSKA KOMISIJA

Bruselj, 16.9.2010
COM(2010) 481 konč.

POROČILO KOMISIJE SVETU, EVROPSKEMU PARLAMENTU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU SVETU IN ODBORU REGIJ

o pregledu Direktive Sveta 2003/72/ES z dne 22. julija 2003 o dopolnitvi statuta evropske zadruge glede udeležbe delavcev

POROČILO KOMISIJE SVETU, EVROPSKEMU PARLAMENTU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU SVETU IN ODBORU REGIJ

o pregledu Direktive Sveta 2003/72/ES z dne 22. julija 2003 o dopolnitvi statuta evropske zadruge glede udeležbe delavcev

1. UVOD

Uredba Sveta (ES) št. 1435/2003[1] (v nadaljnjem besedilu: Uredba) določa statut evropske zadruge (v nadaljnjem besedilu: SCE) zaradi oblikovanja enotnega pravnega okvira, ki zadrugam iz različnih držav članic omogoča načrtovanje in reorganizacijo njihovega poslovanja na ravni Skupnosti. Direktiva Sveta 2003/72/ES[2] (v nadaljnjem besedilu: Direktiva) dopolnjuje Uredbo glede udeležbe delavcev[3], da se zagotovijo mehanizmi za vključitev delavcev v vsak SCE in se s tem prepreči, da bi ustanovitev SCE privedla do odprave ali zmanjšanja udeležbe delavcev v družbah, vključenih v oblikovanje SCE.

Kot zahteva člen 17 Direktive, Komisija v tem poročilu podaja pregled uporabe Direktive, da bi po potrebi predlagala ustrezne spremembe.

Med pripravo tega pregleda je Komisija naročila raziskave pri neodvisnih strokovnjakih[4] ter se z državami članicami in evropskimi socialnimi partnerji posvetovala o teh raziskavah in osnutku poročila[5].

Glede na veliko podobnost med Direktivo in Direktivo Sveta 2001/86/ES o udeležbi delavcev v evropski družbi (SE)[6] (v nadaljnjem besedilu: Direktiva SE) in dejstvo, da so nekatere države članice[7] Direktivo prenesle z istim instrumentom ali s spremembo zakonodaje kot Direktivo 2001/86/ES, se Komisija sklicuje na svoj pregled slednje[8].

O horizontalnih vprašanjih glede pravice do obveščanja in posvetovanja, kot so zaščita in zagotovila predstavnikom delavcev ali zaupne informacije, se Komisija

---

1 Uredba Sveta (ES) št. 1435/2003 z dne 22. julija 2003 o statutu evropske zadruge (SCE), UL L 207, 18.8.2003, str. 1.

2 Direktiva Sveta 2003/72/ES z dne 22. julija 2003 o dopolnitvi statuta evropske zadruge glede udeležbe delavcev, UL L 207, 18.8.2003, str. 25.

3 Udeležba delavcev pomeni kakršen koli mehanizem, vključno z obveščanjem, posvetovanjem in soodločanjem, s katerim lahko predstavniki delavcev vplivajo na odločitve, ki se sprejemajo v podjetjih (člen 2(h) Direktive).

4 Nacionalna poročila Labour Asociados (EU-25 v letih 2006–2008) in Milieu (Belgija, Romunija) v letu 2009, Zbirno poročilo o EU-25 Labour Asociados v letu 2007.

5 Odzivi na posvetovanje, prejeti od Belgije, Cipra, Češke, Nemčije, Estonije, Grčije, Španije, Finske, Francije, Madžarske, Italije, Litve, Luksemburga, Latvije, Poljske, Portugalske, Švedske; BusinessEurope, ETUC, UEAPME.

6 Direktiva Sveta 2001/86/ES z dne 8. oktobra 2001 o dopolnitvi Statuta evropske družbe glede udeležbe delavcev, UL L 294, 10.11.2001, str. 22.

7 Belgija, Estonija, Španija, Finska.

8 Sporočilo Komisije o pregledu Direktive Sveta 2001/86/ES z dne 8. oktobra 2001 o dopolnitvi Statuta evropske družbe glede udeležbe delavcev, COM(2008)591 konč., 30.9.2008.

sklicuje tudi na svoj pregled Direktive 2002/14/ES o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci[9].

2. PRENOS DIREKTIVE KONČAN V LETU 2009

Komisija je ustanovila strokovno skupino, sestavljeno iz vladnih strokovnjakov držav članic, da bi zagotovila forum za razpravo o načinih prenosa Direktive v nacionalno zakonodajo. Strokovna skupina je imela leta 2005 tri sestanke, na katerih je temeljito obravnavala vprašanja, ki so se pojavila zaradi izvajanja Direktive[10].

Kljub tem pripravam je le 12 držav članic[11] Direktivo preneslo v roku, ki ga ta določa (namreč 18. avgust 2006), zadnji izvedbeni ukrepi[12] pa so bili sprejeti šele marca 2009. Komisija je začela postopek za ugotavljanje kršitev zoper 16 držav članic[13], sledile pa so mu tri naznanitve Evropskemu sodišču. Sodišče se je nato izreklo proti eni državi članici[14].

V skoraj vseh državah članicah je bil prenos izveden z zakonodajo, pred njim pa je bilo opravljeno posvetovanje s socialnimi partnerji po postopkih, ki so odražali posamezne običaje vsake države[15]. Socialni partnerji so imeli odločilno vlogo v Belgiji, kjer je bila Direktiva prenesena s kolektivno pogodbo na državni ravni, dopolnjeno z zakonodajo, in v Italiji, kjer so socialni partnerji podpisali skupno stališče, ki je predstavljalo podlago za zakonodajo za prenos Direktive. V večini držav članic je bilo s postopkom povezano zadružno gibanje. Prenos Direktive ni sprožil večjih javnih razprav.

V zvezi s kakovostjo izvajanja so neodvisni strokovnjaki v zgoraj navedenih raziskavah ugotovili, da nacionalni izvedbeni ukrepi na splošno tesno in pogosto dobesedno sledijo določbam Direktive ter da prenos ni razkril nobenih resnih nepravilnosti. Navedli pa so določene težave, opustitve, pomanjkljivosti, spremembe ali dopolnitve[16], ki zahtevajo nadaljnji pregled Komisije.

---

9 Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti, UL L 80, 23.3.2002, str. 29; Sporočilo Komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o pregledu Direktive 2002/14/ES v EU, COM(2008)146 konč.,17.3.2008.

10 Delovni dokumenti in zapisniki Skupine so na spletni strani: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213.

11 Avstrija, Belgija, Češka, Danska, Finska, Madžarska, Nemčija, Nizozemska, Poljska, Švedska, Slovenija, Združeno kraljestvo

12 Podrobnosti o nacionalnih izvedbenih ukrepih so na spletni strani: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213.

13 Ena država članica je uvedla izvedbene ukrepe v roku, vendar o tem ni obvestila Komisije.

14 Zadeve C-92/08 za Belgijo; C-82/08 za Grčijo; C-70/08 za Luksemburg, obravnavane 9. oktobra 2008.

15 Na Nizozemskem: ni bilo posebnih posvetovanj s socialnimi partnerji o Direktivi 2003/72/ES; v Združenem kraljestvu: javna posvetovanja; v Španiji: skupno posvetovanje o Direktivi 2003/72/ES in 2001/86/ES.

16 Organizacija članica BusinessEurope, CIP, meni, da obveznosti iz nacionalne zakonodaje presegajo Direktivo na več področjih.

3. VSEBINA DIREKTIVE JE POGOSTO PRENESENA DOBESEDNO

3.1. Prednost pogajanju in alternativni postopki za nekatere novoustanovljene SCE

Temeljno načelo in izrecni cilj Direktive je zaščita pravic delavcev do udeležbe pri odločitvah, ki lahko nanje vplivajo. Pravice delavcev, ki so veljale pred ustanovitvijo SCE, naj bi določale podlago za pravice delavcev do udeležbe v SCE (načelo „prej in potem“). Glavni način za dosego tega cilja je sporazum, dosežen med vodstvom zadevnih pravnih oseb in predstavniki delavcev. Če v obdobju šestih mesecev (ki ga je mogoče dogovorno podaljšati na največ 12 mesecev) sporazum ni dosežen, Direktiva uvaja sklop standardnih pravil. Poleg tega se lahko predstavniki delavcev odločijo, da ne bodo začeli pogajanj ali da bodo zaključili pogajanja in da se bodo oprli na predpise o obveščanju in posvetovanju z delavci, ki veljajo v državah članicah, kjer ima SCE zaposlene delavce.

Dajanje prednosti pogajanjem povzema sistem, vzpostavljen v okviru Evropske družbe (SE). Vendar Direktiva vzpostavlja alternativni mehanizem glede možnosti ustanovitve SCE na novo. Člen 8 Direktive določa posebne določbe za primer, ko SCE izrecno ustanovijo fizične osebe ali ena sama pravna oseba in fizične osebe, ki skupaj zaposlujejo manj kot 50 delavcev ali zaposlujejo 50 ali več delavcev v eni sami državi članici. V takem primeru nacionalne določbe o udeležbi delavcev, ki veljajo za druge subjekte iste vrste iz iste države članice, veljajo za SCE, njegove hčerinske družbe in obrate (glej 3.5).

3.2. Nadnacionalni postopek pogajanj

Za postopek pogajanj se uporablja zakonodaja države članice, v kateri bo sedež SCE. Vodstvo ali upravni organi pravnih oseb, ki sodelujejo pri ustanovitvi SCE, so dolžni sprejeti potrebne ukrepe za začetek pogajanj, takoj ko sestavijo načrt o ustanovitvi SCE. Pri izvedbenih ukrepih številne države članice presegajo splošne pogoje Direktive v zvezi s tem[17].

Za pogajanja je treba ustanoviti posebno pogajalsko telo (v nadaljnjem besedilu: PPT), ki ustrezno predstavlja delavce. Člane PPT je treba izvoliti ali imenovati v skladu s številom delavcev, zaposlenih v udeleženih pravnih osebah ter njihovih hčerinskih družbah in obratih v vsaki državi članici[18]. Način, ki se uporablja za izvolitev ali imenovanje članov, ki se izvolijo ali imenujejo na ozemlju posamezne države članice, je prepuščen tej državi članici. Nekatere države članice niso izpolnile zahteve Direktive, da bi si morali uporabljeni načini prizadevati za enakopravno zastopanost obeh spolov v PPT[19]. Direktiva obravnava položaj na začetku pogajanj, ne predvideva pa primerov, ko se ta začetni položaj spremeni pred koncem pogajanj. Vendar je več držav članic sprejelo določbe za urejanje takih sprememb[20].

---

17 Obseg predhodnih informacij, ki jih je treba zagotoviti: Češka, Irska, Litva, Poljska, Slovenija; informacije delavcem, ki nimajo zastopstva: Češka, Irska, Latvija, Nemčija, Nizozemska, Portugalska, Slovenija, Združeno kraljestvo; najdaljše obdobje za začetek pogajanj: Španija, Litva; brez sklica na „čim prej“ na Portugalskem.

18 Direktiva določa tudi dodatna mesta za zastopanje delavcev v primeru združitev. Tega elementa niso uvedli v Romuniji.

19 Francija, Luksemburg, Romunija, Slovaška.

20 Češka, Latvija, Madžarska, Malta, Nemčija, Poljska, Slovenija, Slovaška, Španija, Švedska, Združeno kraljestvo.

Vloga PPT je sklepanje dogovorov glede udeležbe delavcev v SCE s pristojnimi organi sodelujočih subjektov. Telo pa se lahko tudi odloči, da ne bo začelo pogajanj ali da bo zaključilo že začeta pogajanja. Čeprav za sprejetje odločitev PPT velja načelo dvojne absolutne večine (absolutna večina njegovih članov, ki predstavljajo absolutno večino delavcev), je potrebna trojna kvalificirana večina (dve tretjini članov, ki predstavljajo vsaj dve tretjini delavcev, vključno z glasovi članov, ki predstavljajo delavce, zaposlene v vsaj dveh državah članicah). Trojna večina (z nekaterimi dodatnimi pogoji) je potrebna tudi, če je rezultat pogajanj zmanjšanje pravic soodločanja.

Stroške v zvezi s pogajanji krijejo udeležene pravne osebe. Več držav članic je to določbo uvedlo z omejitvijo stroškov na razumne, nujne ali potrebne glede na gospodarsko obremenitev, ki jo nosijo udeleženi subjekti. V drugih državah članicah je bil sestavljen okvirni ali odprti seznam stroškov. Nekateri zakoni za prenos vključujejo oba modela[21]. Poleg tega so tri države članice vzpostavile merilo za delitev teh stroškov med udeležene subjekte[22].

PPT lahko v pogajanjih zahteva pomoč strokovnjakov po lastni izbiri. Kot dovoljuje Direktiva, večina nacionalnih predpisov, z nekaj izjemami[23], omejuje število strokovnjakov, ki jih plačajo udeležene družbe, na enega.

3.3. Avtonomija udeleženk glede vsebine sporazuma

Eno od glavnih načel Direktive je, da sodelujočim stranem dovoljuje, da svobodno opredelijo pravila, ki jih bodo zavezovala glede udeležbe delavcev. Direktiva jasno določa, da za sporazum ne veljajo standardna pravila, razen če je v njem samem določeno drugače. Vsi nacionalni izvedbeni ukrepi upoštevajo ta stavek[24].

V pomoč pogajalskim stranem Direktiva vključuje seznam zadev, ki naj bi jih sporazum obravnaval. Ta seznam vključuje postopke za ponovna pogajanja glede sporazuma, kjer je primerno, v primeru strukturnih sprememb po ustanovitvi SCE. To je pomemben dodatek podobnim seznamom, vključenih v Direktivo SE in Direktivo 94/45/ES o Evropskih svetih delavcev (EWC)[25].

Vendar pa za avtonomijo udeležencev obstajata dve pomembni omejitvi. Če je SCE ustanovljena s preoblikovanjem, mora sporazum zagotoviti najmanj enako raven vseh sestavin udeležbe delavcev, kot je obstoječa raven v zadrugi, ki naj bi se preoblikovala v SCE[26]. Poleg tega je možnost zagotoviti delavcem upravičenost do

---

21 Stroški morajo biti razumni (Estonija, Malta, Združeno kraljestvo), nujni (Nizozemska), potrebni (Švedska), upravičeni in potrebni (Madžarska) ali ustrezni (Avstrija, Danska, Finska, Slovenija); seznam stroškov (Belgija, Ciper, Italija, Latvija, Litva, Portugalska, Slovaška, Španija); oba modela (Češka, Nemčija, Poljska).

22 Latvija, Poljska, Portugalska.

23 Nemčija, Švedska; v Belgiji lahko ugodnejši sporazum določa drugače; v Latviji so plačani stroški „najmanj“ enega strokovnjaka.

24 Vendar z razliko pri Španiji: standardne določbe veljajo, če sporazum „ne vsebuje nobenih posebnih določb“.

25 Malta in Romunija te spremembe ne vključujeta v seznam.

26 Nemčija dodaja enako omejitev za primere, ko udeleženec preide z dvotirne na enotirno upravno strukturo ali obratno.

polnega sodelovanja na skupščinah, ki je bila z Direktivo dodana zadevam, o katerih se lahko dogovori, omejena s členom 9 Direktive (glej 3.6).

3.4. Standardna pravila, ki se uporabljajo, če sporazum ni sklenjen

3.4.1. Pogoji za uporabo standardnih pravil

Standardna pravila se uporabljajo samo subsidiarno, tj. (a) če se pogajalske strani tako dogovorijo ali (b) če sporazum ni sklenjen v šestih mesecih (v nekaterih okoliščinah enem letu) in se na strani udeleženih subjektov njihovi pristojni organi odločijo nadaljevati z vpisom SCE v register, na strani delavcev pa PPT ni sklenil začeti s pogajanji niti zaključiti že začetih pogajanj.

Glede udeležbe delavcev in v primerih, ki niso preoblikovanje, Direktiva določa najmanjši odstotek delavcev, vključenih v udeležbo (25 % pri združitvah in 50 % v vseh drugih primerih), potreben za uporabo teh pravil. Vendar pa tudi če ti odstotki niso doseženi, za uporabo standardnih pravil zadošča že sam sklep PPT. Skoraj[27] vse države članice so upoštevale ta pravila in nobena ni izkoristila možnosti, ki jo nudi Direktiva, da v primeru združitve ne uporabijo standardnih pravil o udeležbi.

3.4.2. Organ, ki zastopa delavce

V standardnih pravilih imajo delavci pravico do udeležbe v SCE preko predstavniškega telesa (v nadaljnjem besedilu: PT). PT sestavljajo delavci SCE, njihovih hčerinskih družb in obratov, ki so bili izvoljeni ali so jih imenovali predstavniki delavcev sorazmerno s številom delavcev, zaposlenih v vsaki državi članici[28]. Njegovo sestavo je treba spremeniti, da bodo upoštevane spremembe v SCE, njihovih hčerinskih družbah in obratih. PT mora štiri leta po svoji ustanovitvi odločiti, ali bo začelo pogajanja o sklenitvi sporazuma ali pa še naprej uporabljalo standardna pravila.

Medtem ko so prenos teh določb na splošno zagotovile države članice, so bile odkrite nekatere opustitve glede posebnega odbora, ki mora biti izvoljen, kadar to upravičuje velikost PT, pravice članov PT do prostih delovnih ur brez izgube plače in prilagajanja spremembam[29]. Obstajajo odstopanja glede velikosti PT, potrebne za sprožitev ustanovitve posebnega odbora. Glede pravice PT, da mu pomagajo strokovnjaki po njegovem lastnem izboru, je večina držav članica izkoristila možnost, da omeji financiranje SCE na enega strokovnjaka, enako kot za PPT.

3.4.3. Nadnacionalno obveščanje in posvetovanje z javnostjo

V zvezi z obveščanjem in posvetovanjem je pristojnost PT omejena na vprašanja nadnacionalne narave. Za izvajanje te pristojnosti je PT upravičeno do sestankov s pristojnim organom SCE vsaj enkrat letno na podlagi rednih poročil o razvoju

---

[27] Ciper uporablja 50-odstotni delež tudi za združitve; v Združenem kraljestvu ni sklica na preoblikovanje (vendar ker Združeno kraljestvo nima sistema udeležbe na ravni izvršilnih odborov, je tveganje, da bi udeleženec sprostil svojo ureditev glede soodločanja pod standardna pravila, medtem ko bi se preoblikoval v SCE, zelo omejeno).

[28] Določbe Nemčije upoštevajo delavce celotne skupine.

[29] Brez notranjih sestankov posebnega odbora na Slovaškem, brez prostih ur za usposabljanje brez izgube plače na Portugalskem in v Združenem kraljestvu, brez prilagajanja v Združenem kraljestvu.

poslovanja, zaposlovanju in organizaciji SCE, ki jih pripravi pristojni organ. Poleg tega je PT upravičeno do informacij, kadar obstajajo izjemne okoliščine, ki močno vplivajo na interese delavcev; da zahteva sklic izrednega sestanka zaradi obveščenosti in posvetovanja ter poda svoje mnenje. Če SCE ne upošteva tega mnenja, lahko PT zahteva dodaten sestanek. Nacionalni izvedbeni ukrepi s tem v zvezi ne razkrivajo nobenih posebnosti.

3.4.4. Udeležba delavcev na ravni izvršilnega odbora

V zvezi s soodločanjem delavcev standardna pravila v glavnem določajo, da raven udeležbe v SCE določa raven udeležbe v udeleženih družbah pred ustanovitvijo SCE. Zato se od SCE ne zahteva, da uvede določbe o soodločanju delavcev, če pred njenim vpisom v register za nobeno od udeleženih subjektov niso obstajali predpisi o soodločanju delavcev.

Če obstaja več oblik udeležbe, se PTT odloči, katere od teh oblik bodo veljale za SCE. Večina držav članic je uporabila možnost, da s tem v zvezi sprejme pravila kot so, večinoma z izbiro ureditve glede soodločanja, ki pokriva največje število delavcev.

3.5. Nacionalne določbe, ki veljajo za novoustanovljene SCE, ki zaposlujejo manj kot 50 delavcev oziroma 50 ali več delavcev v eni sami državi članici

V nasprotju s SE so lahko SCE ustanovljeni na novo, s strani fizične osebe ali ene same pravne osebe in fizičnih oseb. Člen 8 Direktive za tak primer določa posebne določbe. Če en SCE zaposluje manj kot 50 delavcev oziroma zaposluje 50 ali več delavcev v eni sami državi članici, ni obveznega postopka pogajanj in nacionalne določbe o udeležbi delavcev, ki veljajo za druge subjekte iz iste države članice, veljajo za SCE, njegove hčerinske družbe in obrate. Vendar se bo postopek pogajanj začel, če to zahteva ena tretjina delavcev ali če je prag 50 delavcev dosežen po registraciji SCE. Obstaja posebna določba, ki ohranja udeležbo, če je sedež SCE prenesen v drugo državo članico. Na splošno so države članice te nove določbe prenesle dobesedno.

3.6. Omejena pravica do udeležbe na skupščinah s pravico do glasovanja

Člen 9 Direktive v primerjavi z drugimi direktivami na tem področju določa nov način udeležbe delavcev: namreč pravico delavcev ali njihovih zastopnikov, da sodelujejo na skupščini ali na sektorskem ali oddelčnem sestanku, če obstaja, s pravico do glasovanja. To se zgodi v primeru preoblikovanja, z uporabo standardnih pravil, če je takšna udeležba prisotna pri sodelujočih udeležencih, ali s sporazumom.

Vendar je pravica do udeležbe na skupščini predmet omejitve iz člena 59(4) Uredbe: možnost takšne udeležbe je bila namreč priznana s strani nacionalnih določb pred avgustom 2003. Samo tri države članice so v takem položaju: Danska, za katero je takšna udeležba stalna praksa, Madžarska in Luksemburg. Vse države članice, razen sedmih[30], so ta člen prenesle dobesedno.

---

[30] Ciper, Estonija, Nemčija, Portugalska, Romunija, Slovaška, Združeno kraljestvo, katerih določbe niso priznale take udeležbe.

3.7. Skupne določbe direktiv, ki obravnavajo udeležbo delavcev

Določbe Direktive se od določb drugih direktiv, ki obravnavajo udeležbo delavcev, ne razlikujejo glede opredelitev, pridržkov in zaupnosti, načina sodelovanja, ki upravlja odnos med predstavniki delavcev in pristojnim organom SCE, ter varstva in zagotovil za predstavnike delavcev. Države članice so jih uvedle na enak način. Komisija se sklicuje na prejšnja poročila s tega področja (glej uvod).

4. VPRAŠANJA, KI SO SE POJAVILA ZARADI IZVAJANJA IN UPORABE DIREKTIVE

4.1. Pomanjkanje izkušenj

Po podatkih, ki jih ima Komisija, je bilo do 8. maja 2010 ustanovljenih samo sedemnajst SCE, od katerih ni imel noben znatnega števila delavcev[31]. Tudi če bi bili, po mnenju organizacij, ki zastopajo zadruge, ustanovljeni drugi SCE, pa z izvajanjem in uporabo Direktive primanjkujejo izkušnje.

4.2. Celovitost določb

Razumevanje nacionalnih izvedbenih določb Uredbe in Direktive je lahko izziv za nekatere manjše organizacije[32]. Glede Direktive je treba ustrezno razumeti dva različna postopka, ki urejata udeležbo delavcev v SCE – pogajanja ali nacionalna pravila – kot tudi posebne določbe o udeležbi na skupščinah. Ker pa so države članice precej dobesedno prenesle Direktivo v posebne predpise, izvajanje ne prispeva k celovitosti. Poleg tega socialni subjekti, ki sodelujejo pri zadružnem gibanju in gibanju sindikatov, poudarjajo, da je celovitost prisotna v statutu in da so, pogosto s finančno podporo Unije, od leta 2006 sprejemali ukrepe za pripravo vzpostavitve mehanizmov za informacije, svetovanje in sodelovanje v SCE.

4.3. Posebnosti zadrug

Zadruge se od delniških družb razlikujejo v več pogledih. Imajo lastno zakonodajo, ki se v nekaterih državah članicah razlikuje od prava gospodarskih družb in so lahko v skladu z nacionalno zakonodajo opredeljene celo kot civilna združenja in ne kot podjetja[33], z nekaj določenimi pravili, ki veljajo za nekatere vrste zadrug (kmetijske, stanovanjske, kreditne ali zdravstvene zadruge). Glede individualnih delovnih razmerij pri najpomembnejših vidikih ni očitnih razlik. Obstajajo pa nekatere posebne značilnosti glede skupnih odnosov za upoštevanje razlike med delavci, ki so člani zadruge, in tistimi, ki to niso. Medtem ko te značilnosti ne predstavljajo težav

---

31 Predhodni rezultati raziskave, ki so jo za Komisijo izvedli Cooperatives Europe (evropska zadruga), EURICSE in fundacija EZAI: zabeleženih 17 SCE (1 v letu 2006, 5 v letu 2008, 7 v letu 2009 in 4 v začetku leta 2010) v 9 državah članicah (5 v Italiji, 3 na Slovaškem, 2 na Madžarskem, 2 v Belgiji, 1 v Nemčiji, Lihtenštajnu, na Nizozemskem, v Španiji in na Švedskem) s skupno 32 delavci.

32 Organizacija članica BusinessEurope, SN, ugotavlja, da „čeprav se lahko mehanizem šteje za precej zapletenega, je postal neke vrste standardni postopek za udeležbo delavcev“, saj je organiziran kot celota na enak način kot pri SE.

33 Lastna zakonodaja v Španiji, na Madžarskem, Poljskem, Portugalskem, Švedskem; civilna združenja na Nizozemskem.

glede informacij in posvetovanja, kažejo bolj zapleteno sliko glede kolektivnih pogodb ali udeležbe na ravni izvršnega odbora[34].

Nacionalna zadružna gibanja so izrazila zaskrbljenost, da SCE spodkopava zadružna načela, vendar se ti dvomi nanašajo na sam statut in ne na udeležbo delavcev. Neodvisni strokovnjaki so ugotovili pozitiven učinek prenosa Direktive na delovno pravo in zadružno pravo. Komisija tudi ugotavlja, da je uvedba Direktive delovala kot spodbuda za skupno delo in razvoj[35] med sindikati in organizacijami, ki predstavljajo zadruge na nacionalni in evropski ravni.

4.4. Skupna vprašanja glede naddržavne udeležbe delavcev

Nekatera vprašanja so skupna različnim direktivam[36], ki obravnavajo naddržavno udeležbo delavcev, in zlasti Direktivi 2001/86/ES (Direktiva SE).

Glede zlorabe postopkov neodvisni strokovnjaki[37] poudarjajo, da več držav članic[38] ni preneslo člena 13 Direktive, ki od držav članic zahteva, da sprejmejo ustrezne ukrepe za preprečevanje zlorab SCE, katerih cilj bi bil prikrajšati delavce za njihovo že obstoječo pravico do udeležbe ali jim to pravico odreči. Enako kot za Direktivo SE[39] Komisija meni, da je to morebitni razlog za zaskrbljenost.

Zaščita pravic udeležbe, kadar se evropska družba ali evropska zadruga preoblikuje v podjetje ali zadrugo nacionalnega statuta, je bila izpostavljena v okviru pregleda Direktive SE[40]. Direktiva 2005/56/ES o čezmejnih združitvah to vprašanje obravnava tako, da obvezuje podjetje, da prevzame pravno obliko, ki omogoča izvajanje pravic do udeležbe[41].

Neodvisni strokovnjaki izpostavljajo odsotnost določb v Direktivi glede izvršljivosti sporazuma o udeležbi delavcev[42]. Sprememba Direktive o evropskih svetih delavcev je vodila do svežih pristopov na tem področju, saj bodo imeli zastopniki delavcev potrebna sredstva, da uporabljajo pravice iz Direktive in kolektivno predstavljajo interese delavcev.

Vprašanja, povezana s ključnimi opredelitvami v Direktivi, kot so „predstavniki delavcev“, „udeležba delavcev“, „obveščanje“, „posvetovanje“, „udeležene pravne osebe“, so zastavljena na enak način kot pri drugih direktivah, zlasti Direktivi SE

---

34 Na primer na Cipru so zasebne in ne kolektivne pogodbe; na Madžarskem ni udeležbe na ravni izvršnega odbora.

35 Predvsem s pomočjo projektov, financiranih pod proračunsko postavko 04.03.03.03.

36 Direktive 94/45/ES, kakor je bila prenovljena z Direktivo 2009/38/ES o evropskih svetih delavcev, Direktiva SE 2001/86/ES – glej zgoraj, Direktiva 2005/56/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. oktobra 2005 o čezmejnih združitvah kapitalskih družb, UL L 310, 25.11.2005, str. 1.

37 Glej sklic na raziskave Labour Asociados in Milieu v opombi 4.

38 Grčija, Irska, Madžarska, Nizozemska, Slovenija; nadalje je treba preučiti še razmere v Bolgariji, na Češkem, v Latviji in na Portugalskem.

39 Glej točko 3.6 Poročila COM(2008)591.

40 Glej točko 4.4 Poročila COM(2008)591.

41 SE je tudi poudarila, da so bili v okviru razprav leta 2009 v Svetu glede člena 35 predloga Uredbe o evropski zasebni družbi podani predlogi o načinu obravnave pomembnih sprememb glede števila delavcev po ustanovitvi podjetja v skladu z evropskim statutom.

42 Nacionalni izvedbeni ukrepi Španije in Portugalske zagotavljajo pravno učinkovitost sporazuma.

2001/86/ES. Treba bi bilo uporabiti skladnejši pristop glede teh opredelitev v direktivah.

5. SKLEP

Direktiva je prenesena v vseh državah članicah šele od marca 2009. Zato obstaja pomanjkanje izkušenj pri praktični uporabi Direktive.

Poleg tega Direktiva ni samostojni del zakonodaje. Dopolnjuje Uredbo o evropski zadrugi in kaže veliko podobnost z ostalimi direktivami, ki urejajo udeležbo delavcev, kot je Direktiva SE. Komisija meni, da je treba rezultat ocene teh direktiv in Uredbe upoštevati pred začetkom vseh prihodnjih postopkov revizije.

Ti zaključki so skupni vsem državam članicam[43] in socialnim partnerjem[44], ki so izrazili svoje mnenje v postopku posvetovanja za pripravo tega poročila.

Pred revizijo Direktive je treba temeljito preučiti razloge za zelo maloštevilno sprejetje pravnega okvira EU s strani zadrug.

To poročilo opredeljuje nekatera vprašanja[45], ki zahtevajo nadaljnjo preučitev. Komisija bo še naprej spremljala pravilno izvajanje Direktive in spodbujala krepitev usposobljenosti zainteresiranih strani[46].

---

43 Glej seznam odgovorov v točki 1 (uvod); nekatere države članice menijo, da bi se morali prihodnji postopki revizije osredotočiti na Uredbo in koncept evropske zadruge in ne na Direktivo.

44 ETUC meni, da ni potrebe po poenostavljanju Direktive in da bi v primeru revizije Uredbe obstajala potreba po posvetovanju s socialnimi partnerji. Organizacija članica BusinessEurope, CIP, meni, da bi se morala revizija zakonodaje izogniti ustvarjanju dodatnega bremena za podjetja.

45 Zlasti o nadnacionalnem postopku pogajanj, zlorabi postopkov in prečnih vprašanjih v direktivah o udeležbi delavcev.

46 Komisija spodbuja ukrepe s temi cilji, zlasti v okviru proračunske postavke 04.030303 – Obveščanje, posvetovanje in sodelovanje predstavnikov podjetij.