EUROPESE COMMISSIE

Brussel, 16.9.2010
COM(2010) 481 definitief

VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD, HET EUROPEES PARLEMENT, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ VAN DE REGIO'S

betreffende het heronderzoek van Richtlijn 2003/72/EG van de Raad van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers

VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD, HET EUROPEES PARLEMENT, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ VAN DE REGIO'S

betreffende het heronderzoek van Richtlijn 2003/72/EG van de Raad van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers

1. INLEIDING

Bij Verordening (EG) nr. 1435/2003 van de Raad[1] (hierna "de verordening" genoemd) is een statuut van een Europese coöperatieve vennootschap (hierna "SCE" genoemd) vastgesteld om een uniform wettelijk kader te creëren waarbinnen vennootschappen uit verschillende lidstaten de reorganisatie van hun werkzaamheden op Gemeenschapsniveau kunnen plannen en uitvoeren. Richtlijn 2003/72/EG van de Raad[2] (hierna "de richtlijn" genoemd) vult de verordening aan met betrekking tot de rol van de werknemers[3], teneinde regelingen te bepalen met betrekking tot de rol van de werknemers in elke SCE en er tegelijkertijd voor te zorgen dat de oprichting van een SCE niet gepaard gaat met intrekking of inperking van bestaande praktijken aangaande de rol van de werknemers in de entiteiten die aan de oprichting ervan deelnemen.

Zoals vereist in artikel 17 van de richtlijn onderwerpt de Commissie in dit verslag de toepassing van de richtlijn aan een nieuw onderzoek teneinde zo nodig de passende wijzigingen voor te stellen.

Ter voorbereiding van het heronderzoek gaf de Commissie onafhankelijke deskundigen[4] opdracht tot het uitvoeren van onderzoeken en raadpleegde zij de lidstaten en de Europese sociale partners over die onderzoeken en het ontwerpverslag[5].

Gezien de overeenkomsten tussen de richtlijn en Richtlijn 2001/86/EG van de Raad over de rol van de werknemers in de Europese vennootschap (SE)[6] (hierna "de SE-richtlijn" genoemd) en het feit dat bepaalde lidstaten[7] de richtlijn hebben omgezet in

---

1 Verordening van de Raad (EG) nr. 1435/2003 van 22 juli 2003 betreffende het statuut voor een Europese Coöperatieve Vennootschap (SCE), PB L 207 van 18.8.2003, blz. 1.

2 Richtlijn 2003/72/EG van de Raad van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van een Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers, PB L 207, 18.8.2003, blz. 25.

3 Onder "rol van de werknemers" wordt verstaan elke procedure, met inbegrip van informatie, raadpleging en medezeggenschap, die de werknemersvertegenwoordigers in staat stelt invloed uit te oefenen op binnen de vennootschap te nemen besluiten (artikel 2, onder h), van de richtlijn).

4 Nationale verslagen door Labour Asociados (EU25 in 2006-2008) en Milieu (BG, RO) in 2009, Samenvattend verslag over EU25 door Labour Asociados in 2007.

5 Antwoorden op de raadpleging ontvangen van BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, PT, SE; BusinessEurope, EVV, UEAPME.

6 Richtlijn 2001/86/EG van de Raad van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers, PB L 294 van 10.11.2001, blz. 22.

7 BG, EE, ES, FI

hetzelfde instrument, of door middel van amendementen op de wetgeving ter omzetting van Richtlijn 2001/86/EG, verwijst de Commissie naar de herziening van die laatste richtlijn[8].

Voor horizontale kwesties betreffende het recht op informatie en raadpleging, zoals bescherming van en waarborgen voor werknemersvertegenwoordigers of vertrouwelijke informatie, verwijst de Commissie ook naar haar toetsing van de toepassing van Richtlijn 2002/14/EG tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers[9].

2. OMZETTING VAN DE RICHTLIJN IN NATIONAAL RECHT VOLTOOID IN 2009

De Commissie heeft een groep van deskundigen opgericht, bestaande uit regeringsdeskundigen van de lidstaten, om te voorzien in een forum ter bespreking van de regelingen voor de omzetting van de richtlijn in de nationale wetgeving. De groep van deskundigen hield in 2005 drie bijeenkomsten waarop de voornaamste kwesties in verband met de tenuitvoerlegging van de richtlijn uitgebreid zijn besproken[10].

Ondanks dit voorbereidingswerk hebben slechts 12 lidstaten[11] de richtlijn binnen de in de richtlijn vastgestelde termijn (namelijk 18 augustus 2006) in nationaal recht omgezet en pas in maart 2009 werden de laatste uitvoeringsmaatregelen genomen[12]. De Commissie stelde tegen 16 lidstaten[13] een inbreukprocedure in, waarna drie zaken naar het Europees Hof van Justitie werden doorverwezen. Het Hof deed vervolgens voor één van de lidstaten een negatieve uitspraak[14].

In nagenoeg alle lidstaten werd de richtlijn in nationaal recht omgezet na raadpleging van de sociale partners en via procedures die de bijzondere traditie van elk land weerspiegelden[15]. De sociale partners speelden zowel in België als in Italië een doorslaggevende rol. In België werd de richtlijn door middel van een collectieve overeenkomst op federaal niveau omgezet en werd aanvullend een wet vastgesteld, terwijl de sociale partners in Italië een gemeenschappelijk standpunt ondertekenden dat de basis vormde voor de wetgeving tot omzetting van de richtlijn. In de meeste

---

8 Mededeling van de Commissie betreffende het heronderzoek van Richtlijn 2001/86/EG van de Raad van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers, COM(2008)591 definitief van 30.9.2008.

9 Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap, PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29; Mededeling van de Commissie aan de Raad, het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's betreffende het heronderzoek van de toepassing van Richtlijn 2002/14/EG in de EU, COM(2008)146 definitief van 17.3.2008.

10 De werkdocumenten en notulen van de groep zijn beschikbaar op het adres: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213.

11 AT, BG, CZ, DE, DK, FI, HU, NL, PL, SE, SI, UK

12 Details van de nationale uitvoeringsbepalingen zijn beschikbaar op http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213.

13 Eén lidstaat had binnen de termijn uitvoeringsmaatregelen getroffen zonder ze echter aan de Commissie kenbaar te maken.

14 Zaken C-92/08 voor BE; C-82/08 voor EL; C-70/08 voor LU beslist op 9 oktober 2008.

15 In NL: geen specifieke raadpleging van de sociale partners over Richtlijn 2003/72/EG; in UK: volksraadpleging; in ES: gezamenlijke raadpleging over Richtlijnen 2003/72/EG en 2001/86/EG.

lidstaten werd de coöperatieve beweging bij de procedure betrokken. De omzetting van de richtlijn leidde nergens tot grote publieke discussies.

Wat de kwaliteit van de tenuitvoerlegging betreft, stelden de onafhankelijke deskundigen in bovengenoemde onderzoeken vast dat de nationale uitvoeringsmaatregelen in het algemeen nauw, en vaak letterlijk, aansluiten bij de bepalingen van de richtlijn en dat de omzettingen geen grote afwijkingen vertoonden. Toch merkten ze bepaalde problemen, weglatingen, tekortkomingen, variaties of toevoegingen[16] op die verder door de Commissie moeten worden onderzocht.

3. INHOUD VAN DE RICHTLIJN IS VAAK WOORDELIJK OMGEZET

3.1. Prioriteit voor onderhandelingen en alternatief traject voor sommige nieuwe SCE's

Het veiligstellen van de rechten van werknemers ten aanzien van hun rol in de hen betreffende besluitvorming is een grondbeginsel en een van de doelstellingen van de richtlijn. De vóór de oprichting bestaande rechten van de werknemers vormen mede het uitgangspunt voor de bepaling van de wijze waarop gestalte zal worden gegeven aan hun inspraakrechten in de SCE ("voor en na"-beginsel). Die doelstelling wordt in eerste instantie nagestreefd door middel van een overeenkomst die het resultaat is van onderhandelingen tussen de leiding van de betrokken rechtspersonen (juridische lichamen) en de werknemersvertegenwoordigers. Indien er geen overeenkomst is binnen een periode van zes maanden (die in overleg kan worden verlengd tot 12 maanden), stelt de richtlijn een geheel van referentievoorschriften vast. Verder kunnen werknemersvertegenwoordigers besluiten om af te zien van het openen van onderhandelingen of om onderhandelingen te beëindigen en zich te verlaten op de regels inzake informatie en raadpleging van werknemers die gelden in de lidstaten waar de SCE werknemers heeft.

Zoals ook het geval is in het kader van de Europese vennootschap (SE) zijn onderhandelingen prioritair. De richtlijn voorziet echter in een alternatief mechanisme voor de oprichting van nieuwe SCE's. Zo bevat artikel 8 van de richtlijn enkele specifieke bepalingen in het geval van een uitsluitend door natuurlijke personen of door slechts één rechtspersoon en natuurlijke personen opgerichte SCE, die in haar geheel minder dan 50 werknemers in dienst heeft of 50 of meer werknemers in slechts één lidstaat. In dat geval zijn in de SCE, haar dochterondernemingen en vestigingen de nationale bepalingen inzake de rol van werknemers van toepassing die in dezelfde lidstaat van toepassing zijn op andere rechtspersonen van hetzelfde type (zie 3.5).

3.2. Transnationale onderhandelingsprocedure

De wetgeving die van toepassing is op de onderhandelingsprocedure is de wetgeving van de lidstaat waar de SCE haar statutaire zetel zal hebben. Het is aan de leidinggevende of bestuursorganen van de rechtspersonen die aan de oprichting van een SCE deelnemen, het nodige te doen om in onderhandelingen te treden zodra ze

[16] De lidorganisatie CIP van BusinessEurope is van mening dat de verplichtingen in de nationale wetgeving op sommige vlakken verder gaan dan de richtlijn.

een voorstel tot oprichting van een SCE hebben opgesteld. Tal van lidstaten gaan op dit gebied in hun uitvoeringsmaatregelen verder dan de algemene voorwaarden van de richtlijn[17].

Voor de onderhandelingen moet een bijzondere onderhandelingsgroep worden ingesteld die representatief is voor de werknemers. De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep worden gekozen of aangewezen in verhouding tot het aantal werknemers dat in de onderscheiden lidstaten in dienst is van de deelnemende rechtspersonen en hun dochterondernemingen en vestigingen[18]. De lidstaten bepalen de wijze van verkiezing of aanwijzing van de op hun grondgebied te kiezen of aan te wijzen leden. Sommige lidstaten hebben zich niet gehouden aan de vereiste van de richtlijn dat in de wijze van aanwijzing of verkiezing naar evenwicht tussen mannen en vrouwen in de bijzondere onderhandelingsgroep moet worden gestreefd[19]. De richtlijn behandelt de situatie op het ogenblik dat de onderhandelingen aanvangen, maar houdt geen rekening met gevallen waarin de beginsituatie verandert vóór het einde van de onderhandelingen. Diverse lidstaten hebben echter bepalingen voor dergelijke veranderingen vastgesteld[20].

De rol van de bijzondere onderhandelingsgroep bestaat erin met de bevoegde organen van de deelnemende rechtspersonen te onderhandelen over de regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers in de SCE. Ze kan echter ook besluiten geen onderhandelingen te beginnen of reeds begonnen onderhandelingen af te breken. De vaststelling van besluiten door de bijzondere onderhandelingsgroep gebeurt volgens het beginsel van een dubbele volstrekte meerderheid (een volstrekte meerderheid van haar leden, die een volstrekte meerderheid van de werknemers vertegenwoordigt). In het laatste geval is echter een driedubbele gekwalificeerde meerderheid vereist (de stemmen van twee derde van de leden, die ten minste twee derde van de werknemers vertegenwoordigen, waaronder de stemmen van leden die de werknemers in ten minste twee lidstaten vertegenwoordigen). Deze driedubbele meerderheid is ook vereist (met enkele aanvullende voorwaarden) indien het onderhandelingsresultaat uitmondt in een inperking van de medezeggenschapsrechten.

De uitgaven in verband met de onderhandelingen worden gedragen door de deelnemende rechtspersonen. Sommige lidstaten voerden die bepaling in door deze uitgaven te beperken tot alle redelijke, essentiële of noodzakelijke uitgaven met betrekking tot de economische last op de deelnemende rechtspersonen. In andere lidstaten werd daarentegen een indicatieve of niet-limitatieve lijst van uitgaven opgesteld. Sommige wetgevingen tot omzetting omvatten beide modellen[21].

---

17 Reikwijdte van de te verschaffen vooraankondiging: CZ, IE, LT, PL, SI; Informatie aan werknemers wanneer er geen vertegenwoordiging is CZ, DE, IE, LT, NL, PT, SI, UK; Maximale periode om onderhandelingen te starten: ES, LT; maar geen verwijzing naar "zo snel mogelijk" in PT.

18 De richtlijn voorziet ook in extra zetels voor de vertegenwoordiging van werknemers in geval van fusies. Dit element werd in RO niet ten uitvoer gelegd.

19 FR, LU, MT, RO, SK

20 CZ, DE, ES, HU, LV, MT, PL, SI, SK SE, UK.

21 Uitgaven moeten redelijk (EE, MT, UK), essentieel (NL), noodzakelijk (SE), gegrond en noodzakelijk (HU) of gepast (AT, DK, FI, SI) zijn; Lijst van uitgaven (BE, CY, ES, IT, LT, LV, PT, SK); Beide modellen (CZ, DE, PL).

Daarnaast hebben drie lidstaten een criterium ontwikkeld om die uitgaven tussen de deelnemende rechtspersonen te verdelen[22].

In het kader van de onderhandelingen kan de bijzondere onderhandelingsgroep op haar verzoek worden bijgestaan door deskundigen van haar keuze. Behoudens enkele uitzonderingen[23] werd in de nationale wetgevingen het aantal deskundigen dat door de deelnemende vennootschappen wordt vergoed, tot één deskundige beperkt, zoals door de richtlijn wordt toegestaan.

3.3. Autonomie van de partijen in verband met de inhoud van de overeenkomst

Een van de belangrijkste beginselen van de richtlijn is dat de partijen vrij de regels mogen bepalen die hen zullen binden met betrekking tot de rol van de werknemers. De richtlijn stelt duidelijk dat de overeenkomst niet onder de referentievoorschriften valt, tenzij anders is bepaald. Alle nationale uitvoeringsmaatregelen zitten op die lijn[24].

Om de onderhandelingspartijen te helpen, bevat de richtlijn een lijst van punten die in de overeenkomst moeten worden behandeld. Die lijst omvat de procedures om eventueel opnieuw over de overeenkomst te onderhandelen ingeval er zich na de oprichting van de SCE structurele veranderingen hebben voorgedaan. Dit is een belangrijke toevoeging aan de gelijkaardige lijsten in de SE-richtlijn en in Richtlijn 94/45/EG inzake Europese ondernemingsraden (EWC's)[25].

Er zijn echter twee belangrijke beperkingen aan de autonomie van de partijen. Wanneer een SCE wordt opgericht door omzetting moet de overeenkomst ten minste in dezelfde mate voorzien in elk aspect van de rol van de werknemers als bij de in een SCE om te zetten coöperatie het geval is[26]. Daarnaast is de mogelijkheid, die door de richtlijn aan de eventuele overeen te komen punten werd toegevoegd, om werknemers aan algemene vergaderingen te laten deelnemen, door artikel 9 van de richtlijn beperkt (zie 3.6).

3.4. Referentievoorschriften die van toepassing zijn indien er geen overeenkomst is

3.4.1. Voorwaarden voor de toepassing van de referentievoorschriften

De referentievoorschriften zijn slechts subsidiair van toepassing, dat wil zeggen a) indien de onderhandelingspartijen dit overeenkomen, dan wel b) indien er binnen de termijn van zes maanden (onder bepaalde omstandigheden één jaar) geen overeenkomst is gesloten en indien, aan de zijde van de deelnemende rechtspersonen, de bevoegde organen van deze rechtspersonen besluiten de inschrijving van de SCE voort te zetten, en, aan werknemerszijde, de bijzondere onderhandelingsgroep niet

---

22 LV, PL, PT

23 DE, SE; in BE kan een gunstigere overeenkomst anders bepalen; in LV worden de uitgaven van "minstens" één deskundige gedekt.

24 Echter met een verschil voor ES: de referentievoorschriften zijn ook van toepassing wanneer de overeenkomst "in dat opzicht geen specifiek voorschrift bevat".

25 MT, RO nemen die aanpassing niet in hun lijst op.

26 DE voegt dezelfde beperking toe wanneer de coöperatieve vennootschap van een dualistische op een monistische leiding overschakelt of omgekeerd.

het besluit heeft genomen om af te zien van het openen van onderhandelingen of om de reeds geopende onderhandelingen te beëindigen.

De richtlijn bepaalt dat de referentievoorschriften voor medezeggenschap van de werknemers slechts van toepassing zijn indien de medezeggenschap een minimumpercentage van de werknemers bestreek (25% in het geval van een fusie en 50% in alle andere gevallen). Indien die percentages niet worden bereikt, volstaat echter ook een besluit van de bijzondere onderhandelingsgroep tot toepassing van de referentievoorschriften. Bijna[27] alle lidstaten pasten die voorschriften toe en geen enkele maakte gebruik van de optie in de richtlijn om de referentievoorschriften niet toe te passen in geval van een fusie.

3.4.2. Orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt

Volgens de referentievoorschriften oefenen de werknemers hun inspraakrechten in de SCE uit via een vertegenwoordigingsorgaan. Het vertegenwoordigingsorgaan bestaat uit werknemers van de SCE en van haar dochterondernemingen en vestigingen die door de werknemersvertegenwoordigers worden gekozen of aangewezen in verhouding tot het aantal werknemers dat in de onderscheiden lidstaten in dienst is[28]. De samenstelling van het vertegenwoordigingsorgaan moet worden aangepast aan de veranderingen in de SCE en haar dochterondernemingen en vestigingen. Vier jaar na zijn instelling moet het vertegenwoordigingsorgaan besluiten of het wenselijk is onderhandelingen te openen over het sluiten van een overeenkomst dan wel de referentievoorschriften te blijven toepassen.

Hoewel de lidstaten die bepalingen op algemene wijze in nationaal recht hebben omgezet, werden enkele omissies geconstateerd met betrekking tot het beperkte comité dat moet worden gekozen wanneer de omvang van het vertegenwoordigingsorgaan dat rechtvaardigt, het recht van de leden van het vertegenwoordigingsorgaan om zonder salarisdelving afwezig te zijn, en de aanpassing aan veranderingen[29]. De omvang van het vertegenwoordigingsorgaan moet variëren om een beperkt comité te kunnen oprichten. Tot slot hebben de meeste lidstaten, net als voor een bijzondere onderhandelingsgroep, ervoor gekozen om de vergoeding door de SCE van deskundigen om het vertegenwoordigingsorgaan bij te staan, tot één deskundige te beperken.

3.4.3. Transnationale informatie en raadpleging

De bevoegdheid van het vertegenwoordigingsorgaan op het gebied van informatie en raadpleging is beperkt tot aangelegenheden die van transnationale aard zijn. Om deze bevoegdheid uit te oefenen, heeft het vertegenwoordigingsorgaan het recht ten minste eenmaal per jaar te vergaderen met het bevoegde orgaan van de SCE op basis van door het bevoegde orgaan op gezette tijden opgestelde verslagen over de gang van zaken, werkgelegenheid en organisatie van de SCE. Daarnaast heeft het

---

27 CY past het percentage van 50% ook op fusies toe; UK verwijst niet naar de omzetting (hoewel het risico dat een coöperatieve vennootschap met medezeggenschap haar medezeggenschapsregime onder de referentievoorschriften zou verliezen bij omzetting in een SCE erg beperkt is aangezien UK geen systeem van medezeggenschap op het niveau van de raad van bestuur heeft).

28 De voorschriften in DE houden rekening met werknemers van de hele groep.

29 Geen interne vergaderingen van het beperkte comité in SK, geen afwezigheid zonder salarisdelving voor opleidingsdoeleinden in PT en UK, geen aanpassing in UK.

vertegenwoordigingsorgaan het recht geïnformeerd te worden wanneer buitengewone omstandigheden aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers; te verzoeken om een buitengewone vergadering om geïnformeerd en geraadpleegd te worden; en advies te geven. Een tweede vergadering kan worden aangevraagd indien de SCE dit advies niet volgt. De nationale uitvoeringsmaatregelen bevatten in dat opzicht geen specifieke elementen.

3.4.4. Medezeggenschap van de werknemers op het niveau van de raad van bestuur

De referentievoorschriften voor medezeggenschap van de werknemers eisen in hoofdzaak dat de mate van medezeggenschap in de SCE wordt bepaald door de mate van medezeggenschap in de deelnemende rechtspersonen vóór de oprichting van de SCE. Indien vóór de inschrijving van de SCE voor geen van de deelnemende rechtspersonen medezeggenschapsregels golden, hoeft de SCE dan ook geen voorschriften voor medezeggenschap van de werknemers te bepalen.

Wanneer er verschillende vormen van medezeggenschap zijn, beslist de bijzondere onderhandelingsgroep welke van die vormen op de SCE van toepassing zullen zijn. De meeste lidstaten maken in dit opzicht gebruik van de mogelijkheid om de standaardregels toe te passen door in de eerste plaats te kiezen voor het medezeggenschapsregime dat het grootste aantal werknemers betreft.

3.5. Nationale voorschriften van toepassing op nieuw opgerichte SCE's met minder dan 50 werknemers dan wel 50 of meer werknemers in slechts één lidstaat

In tegenstelling tot SE's kunnen SCE's nieuw worden opgericht door natuurlijke personen of door slechts één rechtspersoon en natuurlijke personen. Artikel 8 van de richtlijn bepaalt de specifieke voorschriften in dat geval. Wanneer een enkele SCE minder dan 50 werknemers dan wel 50 of meer werknemers in één enkele lidstaat tewerkstelt, is er geen verplicht onderhandelingsproces en moeten in de SCE, haar dochterondernemingen en vestigingen de nationale voorschriften met betrekking tot de rol van de werknemers worden toegepast die in dezelfde lidstaat van toepassing zijn op andere rechtspersonen van hetzelfde type. Er wordt echter een onderhandelingsprocedure opgestart indien na de inschrijving van de SCE een derde van de werknemers hierom verzoekt of de drempel van 50 werknemers wordt bereikt. Er is een specifiek voorschrift om het medezeggenschap te behouden wanneer de statutaire zetel van de SCE naar een andere lidstaat wordt verhuisd. Over het algemeen hebben de lidstaten die nieuwe voorschriften woordelijk omgezet.

3.6. Beperkt recht tot deelneming aan algemene vergaderingen met stemrecht

Artikel 9 van de richtlijn voorziet in een nieuw soort rol van de werknemers in vergelijking met andere richtlijnen in dit domein, namelijk het recht van werknemers of hun vertegenwoordigers om met stemrecht aan de algemene vergadering of, in voorkomend geval, aan de sector- of afdelingsvergadering deel te nemen. Dat gebeurt in geval van een omzetting door de referentievoorschriften toe te passen indien in de deelnemende coöperatie(s) al een dergelijke vorm van medezeggenschap was, of door een overeenkomst.

Het recht om aan algemene vergaderingen deel te nemen, is echter beperkt in artikel 59, lid 4, van de verordening. Een dergelijke deelneming moet al vóór augustus 2003 door nationale voorschriften zijn erkend. Slechts drie lidstaten bevinden zich in die

situatie: Denemarken, waar een dergelijke deelneming tot de normale gang van zaken behoort, Hongarije en Luxemburg. Met uitzondering van zeven lidstaten[30] hebben alle lidstaten dit artikel woordelijk omgezet.

3.7. Gemeenschappelijke bepalingen van richtlijnen met betrekking tot de rol van werknemers

De bepalingen van de richtlijn verschillen niet van de bepalingen van andere richtlijnen met betrekking tot de rol van werknemers voor wat betreft de definities, geheime en vertrouwelijke informatie, de geest van samenwerking in de betrekkingen tussen de werknemersvertegenwoordigers en het bevoegde orgaan van de SCE, evenals de bescherming en waarborgen die de werknemersvertegenwoordigers genieten. De lidstaten hebben ze ook op dezelfde manier ten uitvoer gelegd. De Commissie verwijst naar eerdere verslagen in dit domein (zie inleiding).

4. NAAR VOREN GEBRACHTE KWESTIES BIJ DE TENUITVOERLEGGING EN TOEPASSING VAN DE RICHTLIJN

4.1. Gebrek aan ervaring

Voor zover de Commissie bekend is, werden tot op 8 mei 2010 slechts zeventien SCE's opgericht, waarvan geen enkele een groot aantal werknemers tewerkstelde[31]. Zelfs al zouden volgens organisaties van coöperatieve vennootschappen andere SCE's worden opgericht, de ervaring om de richtlijn ten uitvoer te leggen en toe te passen ontbreekt.

4.2. Complexiteit van de bepalingen

Het is mogelijk dat kleinere organisaties de nationale uitvoeringsbepalingen van zowel de verordening als de richtlijn maar moeilijk begrijpen[32]. Voor wat de richtlijn betreft, moeten zowel de twee verschillende wegen waarlangs de werknemers een rol kunnen spelen, namelijk via onderhandelingen of nationale regels, als de specifieke voorschriften met betrekking tot de medezeggenschap in algemene vergaderingen juist worden begrepen. Aangezien de lidstaten de richtlijn nagenoeg letterlijk in specifieke wetten hebben omgezet, maakt de tenuitvoerlegging de zaken niet nog gecompliceerder. Daarenboven beklemtonen de sociale partners die bij het coöperatie- en vakbondswezen betrokken zijn, dat de gecompliceerdheid eigenlijk in het statuut ligt. Bijgevolg hebben ze sinds 2006, vaak met financiële steun van de Unie, acties ondernomen om de instelling van mechanismen voor informatieverstrekking, raadpleging en medezeggenschap in SCE's voor te bereiden.

---

30 In CY, DE, EE, PT, RO, SK, UK erkennen de voorschriften dergelijk medezeggenschap niet.

31 Voorlopige resultaten van een onderzoek voor de Commissie door Cooperatives Europe, EURICSE en EZAI Foundation: 17 SCE's ingeschreven (1 in 2006, 5 in 2008, 7 in 2009 en 4 begin 2010) in 9 lidstaten (5 in IT, 3 in SK, 2 in HU, 2 in BE, 1 in DE, LIE, NL, ES, SE) met in totaal 32 werknemers.

32 De lidorganisatie SN van BusinessEurope merkte op dat "het mechanisme een soort standaardprocedure voor medezeggenschap van werknemers is geworden, ook al is het nogal gecompliceerd", aangezien het in zijn geheel op dezelfde manier als voor de SE wordt georganiseerd.

4.3. Specifieke karakter van coöperatieve vennootschappen

Coöperatieve vennootschappen verschillen in verscheidene opzichten van naamloze vennootschappen. Ze hebben een eigen wetgeving, die in sommige lidstaten van het vennootschapsrecht verschilt, en ze kunnen in de nationale wetgeving zelfs als maatschappelijke verenigingen in plaats van vennootschappen worden beschouwd[33], met enkele specifieke wetten voor bepaalde soorten coöperatieve vennootschappen (in de landbouw-, vastgoed-, bank- of gezondheidssector). Er zijn daarentegen geen zichtbare verschillen in de belangrijkste aspecten van de arbeidsverhoudingen. Toch zijn er enkele specifieke aspecten in verband met collectieve arbeidsrelaties die leiden tot verschillen tussen werknemers die lid zijn van de coöperatieve vennootschap en werknemers die dat niet zijn. Hoewel die specifieke kenmerken geen bijzondere problemen opleveren voor de informatieverstrekking en raadpleging, leveren ze een complexer beeld op met betrekking tot collectieve overeenkomsten of medezeggenschap op het niveau van de raad van bestuur[34].

Nationale organisaties uit de coöperatieve sector zijn enigszins bezorgd dat de SCE's de coöperatieve beginselen zouden kunnen ondermijnen. Die bezorgdheid is echter gericht op het statuut in se en niet op de rol van de werknemers. De onafhankelijke deskundigen hebben een positieve impact vastgesteld van de omzetting van de richtlijn op het arbeidsrecht en op de wetgeving inzake coöperaties. De Commissie merkt tevens op dat de tenuitvoerlegging van de richtlijn een stimulans was voor gezamenlijke activiteiten en ontwikkelingen[35] tussen vakbonden en organisaties die coöperaties vertegenwoordigen op nationaal en Europees niveau.

4.4. Gemeenschappelijke kwesties inzake de transnationale rol van werknemers

De richtlijn heeft bepaalde punten gemeen met de andere richtlijnen[36] met betrekking tot de transnationale rol van werknemers en in het bijzonder met Richtlijn 2001/86/EG (de SE-richtlijn).

Wat het misbruik van procedures betreft, wijzen de onafhankelijke deskundigen[37] erop dat verschillende lidstaten[38] artikel 13 van de richtlijn niet hebben omgezet. Dat artikel bepaalt dat lidstaten passende maatregelen moeten nemen om te voorkomen dat de oprichtingsprocedure van een SCE wordt misbruikt om aan werknemers rechten met betrekking tot de rol van werknemers te ontnemen of te ontzeggen. De Commissie vreest dat dit een mogelijke reden tot bezorgdheid is, zoals het geval was bij de SE-richtlijn[39].

---

33 Eigen wetgeving in ES, HU, PL, PT, SE; maatschappelijke verenigingen in NL.

34 In CY bijvoorbeeld particuliere in plaats van collectieve overeenkomsten; in HU geen medezeggenschap op het niveau van de raad van bestuur.

35 In het bijzonder via projecten gefinancierd onder begrotingsonderdeel 04.03.03.03.

36 Richtlijn 94/45/EG herschikt door Richtlijn 2009/38/EG inzake Europese ondernemingsraden, SE-richtlijn 2001/86/EG (zie hierboven), Richtlijn 2005/56/EG van het Europees Parlement en de Raad van 26 oktober 2005 betreffende grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen, PB L 310, 25.11.2005, blz. 1.

37 Zie verwijzing naar onderzoeken door Labour Asociados en Milieu in voetnoot 4.

38 EL, HU, IE, NL, SI; verder onderzoek vereist voor BG, CZ, LV en PT.

39 Zie punt 3.6 van verslag COM(2008)591.

In het kader van het heronderzoek van de SE-richtlijn[40] komt de bescherming van medezeggenschapsrechten wanneer een Europese vennootschap of coöperatieve vennootschap in een vennootschap of coöperatieve vennootschap met een nationaal statuut wordt omgezet, ter sprake. Om de medezeggenschapsrechten in dit geval te beschermen, verplicht Richtlijn 2005/56/EG betreffende grensoverschrijdende fusies de vennootschap om een rechtsvorm aan te nemen die de uitoefening van medezeggenschapsrechten mogelijk maakt[41].

De onafhankelijke deskundigen wijzen op het ontbreken van bepalingen in de richtlijn over de afdwingbaarheid van de overeenkomst inzake de rol van de werknemers[42]. De herschikking van de richtlijn inzake Europese ondernemingsraden leidde tot nieuwe inzichten op dit gebied, aangezien werknemersvertegenwoordigers over de noodzakelijke middelen zullen beschikken om de uit de richtlijn voortvloeiende rechten toe te passen om de werknemersbelangen gezamenlijk te vertegenwoordigen.

Kwesties met betrekking tot de belangrijkste definities van de richtlijn, zoals "werknemersvertegenwoordigers", "rol van de werknemers", "informatie", "raadpleging", "medezeggenschap", "deelnemende rechtspersonen", komen op dezelfde manier ter sprake als in andere richtlijnen, met name de SE-richtlijn 2001/86/EG. Er valt iets te zeggen voor een meer coherente benadering van die definities over de richtlijnen heen.

5. CONCLUSIES

De richtlijn is pas sinds maart 2009 in alle lidstaten omgezet. Bijgevolg is er weinig praktijkervaring met de toepassing van de richtlijn.

Bovendien is de richtlijn geen afzonderlijk stuk wetgeving, maar een aanvulling op de SCE-verordening die opvallende overeenkomsten met andere richtlijnen, zoals de SE-richtlijn, vertoont op het gebied van de rol van werknemers. De Commisse is van mening dat het resultaat van de beoordeling van deze richtlijnen en van de verordening in aanmerking moet worden genomen vooraleer een nieuwe herziening uit te voeren.

Deze conclusies worden gedeeld door alle lidstaten[43] en sociale partners[44] die tijdens de raadplegingsprocedure voor de opstelling van dit verslag hun mening kenbaar hebben gemaakt.

---

40 Zie punt 4.4 van verslag COM(2008)591.

41 SE merkte ook op dat in 2009 in het kader van de bespreking in de Raad van artikel 35 van het voorstel voor een verordening betreffende het statuut van de Europese besloten vennootschap nieuwe ideeën werden geopperd over de manier waarop belangrijke veranderingen met betrekking tot het aantal werknemers na de oprichting van een vennootschap onder een Europees statuut kunnen worden geïntegreerd.

42 In ES en PT voorzien de nationale uitvoeringsmaatregelen echter in legale doeltreffendheid van de overeenkomst.

43 Zie lijst met antwoorden in punt 1 (inleiding); sommige lidstaten zijn van mening dat verdere herzieningen zich op de verordening en het concept van de Europese coöperatieve vennootschap moeten richten in plaats van op de richtlijn.

Voordat er stappen worden gezet om de richtlijn te herzien, moet worden onderzocht wat de redenen zijn voor de zeer beperkte gebruikmaking van het Europese wettelijke kader voor coöperaties.

In dit verslag zijn enkele kwesties[45] vastgesteld die nader moeten worden bekeken. De Commissie zal blijven toezien op de juiste tenuitvoerlegging van de richtlijn en zal de capaciteitsopbouw bij alle belanghebbenden blijven bevorderen[46].

---

44 Het EVV is van mening dat de richtlijn niet moet worden vereenvoudigd en dat, bij een herziening van de verordening, de sociale partners moeten worden geraadpleegd. De lidorganisatie CIP van BusinessEurope is van mening dat geen enkele herziening van de wetgeving mag leiden tot extra belasting voor de bedrijven.

45 In het bijzonder met betrekking tot de transnationale onderhandelingsprocedure, het misbruik van procedures en transversale kwesties over de richtlijnen heen inzake de rol van de werknemers.

46 De Commissie bevordert acties met dit doel, met name in het kader van begrotingsonderdeel 04.030303 — Voorlichting, raadpleging en participatie van de vertegenwoordigers van ondernemingen.