EIROPAS KOMISIJA

Briselē, 16.9.2010
COM(2010) 481 galīgā redakcija

KOMISIJAS ZIŅOJUMS PADOMEI, EIROPAS PARLAMENTAM, EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI

par Padomes 2003. gada 22. jūlija Direktīvas 2003/72/EK, ar ko papildina Eiropas Kooperatīvās sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā, pārskatīšanu

KOMISIJAS ZIŅOJUMS PADOMEI, EIROPAS PARLAMENTAM, EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI

par Padomes 2003. gada 22. jūlija Direktīvas 2003/72/EK, ar ko papildina Eiropas Kooperatīvās sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā, pārskatīšanu

1. IEVADS

Ar Padomes Regulu (EK) Nr. 1435/2003[1] (turpmāk „Regula") ir izveidoti Eiropas kooperatīvās sabiedrības (turpmāk „*SCE*") statūti, kuru mērķis ir radīt vienotu tiesisko regulējumu, lai dažādu dalībvalstu kooperatīvi varētu plānot un veikt savas uzņēmējdarbības reorganizāciju Kopienas mērogā. Padomes Direktīva 2003/72/EK[2] (turpmāk „Direktīva") papildina Regulu, ciktāl tā attiecas uz darbinieku iesaistīšanu[3], lai noteiktu kārtību, kādā notiek darbinieku iesaistīšana katrā *SCE*, tādējādi nodrošinot, ka pēc *SCE* izveidošanas nezūd vai nemazinās darbinieku iesaistīšanas prakse, kura ir juridiskajās personās, kuras piedalās *SCE* izveidošanā.

Saskaņā ar Direktīvas 17. pantu ar šo ziņojumu Komisija pārskata Direktīvas piemērošanu, lai vajadzības gadījumā ierosinātu grozījumus.

Lai sagatavotos šai pārskatīšanai, Komisija pasūtīja pētījumu neatkarīgiem ekspertiem[4] un apspriedās ar dalībvalstīm un Eiropas sociālajiem partneriem par šiem pētījumiem un ziņojuma projektu[5].

Ņemot vērā daudzās līdzības starp Direktīvu un Padomes Direktīvu 2001/86/EK, ar ko papildina Eiropas uzņēmējdarbības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā[6] (turpmāk „*SE* direktīva"), un to, ka dažas dalībvalstis[7] ir transponējušas Direktīvu tajā pašā tiesību aktā vai ir veikušas grozījumus tajos tiesību aktos, ar ko transponēja Direktīvu 2001/86/EK, Komisija atsaucas uz tās veikto Direktīvas 2001/86/EK pārskatīšanu[8].

---

1 Padomes 2003. gada 22. jūlija Regula (EK) Nr. 1435/2003 par Eiropas Kooperatīvās sabiedrības (*SCE*) statūtiem, OV L 207, 18.8.2003., 1. lpp.

2 Padomes 2003. gada 22. jūlija Direktīva 2003/72/EK, ar ko papildina Eiropas Kooperatīvās sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā, OV L 207, 18.8.2003., 25. lpp.

3 Darbinieku iesaistīšana ir jebkurš mehānisms, tostarp informēšana, konsultēšanās un līdzdalība, kas darbinieku pārstāvjiem nodrošina to, ka tie var ietekmēt uzņēmuma lēmumus (Direktīvas 2. panta h) apakšpunkts).

4 Dalībvalstu ziņojumi, ko 2009. gadā sagatavoja *Labour Asociados* (ES 25 2006.–2008. gadā) un *Milieu* (BG, RO), Sintēzes ziņojums par ES 25 dalībvalstīm, ko 2007. gadā sagatavoja *Labour Asociados*.

5 Konsultēšanās procesā atbildes saņemtas no BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, PT, SE; *BusinessEurope*, *ETUC*, *UEAPME*.

6 Padomes 2001. gada 8. oktobra Direktīva 2001/86/EK, ar ko papildina Eiropas uzņēmējsabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā, OV L 294, 10.11.2001., 22. lpp.

7 BG, EE, ES, FI.

8 Komisijas paziņojums par Padomes 2001. gada 8. oktobra Direktīvas 2001/86/EK, ar ko papildina Eiropas uzņēmējsabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā, pārskatīšanu COM(2008) 591 galīgā redakcija, 30.9.2008.

Attiecībā uz horizontāliem jautājumiem, kas saistīti ar tiesībām būt informētiem un uzklausītiem, tādiem kā aizsardzība un garantiju nodrošināšana darbinieku pārstāvjiem vai konfidenciālas informācijas sniegšana, Komisija atsaucas arī uz tās veikto Direktīvas 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā[9], pārskatīšanu.

2. DIREKTĪVAS TRANSPONĒŠANA, KAS PABEIGTA 2009. GADĀ

Komisija izveidoja ekspertu grupu, kurā darbojās dalībvalstu valdību eksperti, lai nodrošinātu forumu un apspriestu jautājumus, kas saistīti ar pasākumiem Direktīvas transponēšanai valsts tiesību aktos. Ekspertu grupa tikās trijās sanāksmēs 2005. gadā, kurās plaši apsprieda galvenos jautājumus saistībā ar Direktīvas īstenošanu[10].

Neskatoties uz šo sagatavošanās darbu, tikai 12 dalībvalstis[11] transponēja Direktīvu noteiktajā termiņā (proti, līdz 2006. gada 18. augustam), bet citas tikai 2009. gada martā pieņēma pēdējos īstenošanas pasākumus[12]. Komisija pret 16 dalībvalstīm uzsāka pienākumu neizpildes procedūras[13], un trīs prasības tika iesniegtas Eiropas Kopienu Tiesā. Tiesa vēlāk pieņēma negatīvu spriedumu pret vienu dalībvalsti[14].

Gandrīz visās dalībvalstīs transponēšana notika ar tiesību aktu, pirms tam konsultējoties ar sociālajiem partneriem un izmantojot tādas procedūras, kas atspoguļoja katras valsts īpašo tradīciju[15]. Beļģijā, kur Direktīva tika transponēta ar koplīgumu valsts līmenī un papildināta ar tiesību aktu, sociālajiem partneriem bija izšķiroša loma, Itālijā — sociālo partneru parakstītais kopējais atzinums bija pamatā tiesību aktam, ar ko transponēja Direktīvu. Lielākajā daļā dalībvalstu kooperatīvu kustība tika saistīta ar šo procesu. Direktīvas transponēšana neizraisīja plašas sabiedriskās debates.

Attiecībā uz īstenošanas kvalitāti iepriekš minētajos neatkarīgu ekspertu veiktajos pētījumos secināts, ka kopumā valstu īstenošanas pasākumos tiek rūpīgi, bieži vien burtiski ievēroti Direktīvas noteikumi un ka transponēšanas procesā nav atklāti nopietni pārkāpumi. Tomēr viņi norāda uz zināmām grūtībām, izlaidumiem, trūkumiem, atšķirībām un papildinājumiem[16], kas Komisijai būs papildus jāizvērtē.

---

9 Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīva 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā, OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp; Komisijas paziņojums Padomei, Eiropas Parlamentam, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Direktīvas 2002/14/EK piemērošanas Eiropas Savienībā pārskatīšanu, COM(2008) 146 galīgā redakcija, 17.3.2008.

10 Grupas darba dokumenti un protokoli ir atrodami tīmekļa vietnē: 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 Sīkāka informācija par dalībvalstu īstenošanas pasākumiem ir atrodama tīmekļa vietnē: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213 .

13 Viena dalībvalsts bija veikusi īstenošanas pasākumus noteiktajā termiņā, bet nebija ziņojusi par tiem Komisijai.

14 Spriedumi lietās C-92/08 attiecībā uz BE; C-82/08 attiecībā uz EL; C-70/08 attiecībā uz LU, pieņemti 2008. gada 9. oktobrī.

15 NL: par Direktīvu 2003/72/EK nenotika īpaša konsultēšanās ar sociālajiem partneriem; UK: sabiedriskā apspriešana; ES: kopējas apspriedes par Direktīvu 2003/72/EK un 2001/86/EK.

16 *BusinessEurope* dalīborganizācija *CIP* uzskatīja, ka valsts tiesību aktos noteiktie pienākumi vairākās jomās ir stingrāki par Direktīvā noteiktajiem.

3. DIREKTĪVAS SATURS BIEŽI TIEK TRANSPONĒTS BURTISKI

3.1. Prioritāte sarunām un alternatīvs ceļš attiecībā uz dažām jaunizveidotām *SCE*

Direktīvas pamatprincips un noteiktais mērķis ir nodrošināt darbiniekiem tiesības iesaistīties uzņēmējsabiedrības lēmumu pieņemšanā, kas var viņus skart. Darbinieku tiesībām *SCE* jāpamatojas uz tām darbinieku iesaistīšanas tiesībām, kas bija spēkā pirms *SCE* dibināšanas („pirms un pēc" princips). Galvenais veids, kā sasniegt šo mērķi, ir sarunu ceļā panākt vienošanos starp attiecīgo juridisko personu vadību un darbinieku pārstāvjiem. Ja vienošanās netiek noslēgta sešu mēnešu laikā (šo termiņu var pagarināt līdz 12 mēnešiem, par to vienojoties), Direktīvā paredzēta virkne pamatnoteikumu. Turklāt darbinieku pārstāvji var pieņemt lēmumu neuzsākt sarunas vai izbeigt jau uzsāktās sarunas, pamatojoties uz tiem darbinieku informēšanas un konsultēšanas noteikumiem, kas ir spēkā dalībvalstīs, kurās *SCE* ir darbinieki.

Sarunām noteiktā prioritāte ir līdzvērtīga tai sistēmai, kas izveidota Eiropas uzņēmējsabiedrības (*SE*) kontekstā. Tomēr Direktīvā ir noteikts alternatīvs mehānisms, kas saistīts ar iespēju izveidot *SCE* no jauna. Direktīvas 8. pantā paredzēti īpaši noteikumi gadījumā, ja *SCE* dibina vienīgi fiziskas personas vai viena juridiska persona un fiziskas personas, kas kopā nodarbina ne vairāk kā 50 darbiniekus vai nodarbina 50 vai vairāk darbiniekus tikai vienā dalībvalstī. Šādā gadījumā valsts noteikumi par darbinieku iesaistīšanu, kas piemērojami citām tāda paša veida juridiskām personām tajā pašā dalībvalstī, ir jāpiemēro arī *SCE*, tās meitas uzņēmumiem un filiālēm (skatīt 3.5 punktu).

3.2. Starptautiskā sarunu procedūra

Sarunu procedūrai piemēro tās dalībvalsts tiesību aktus, kurā reģistrēta *SCE* juridiskā adrese. Attiecībā uz sarunu sākumu uzņēmējsabiedrību, kas piedalās *SCE* izveidē, vadībai vai administratīvajām struktūrām ir jāveic nepieciešamie pasākumi, tiklīdz tās ir pabeigušas *SCE* dibināšanas plāna izstrādi. Īstenošanas pasākumi daudzās dalībvalstīs ir daudz stingrāki par Direktīvā noteiktajiem vispārīgajiem noteikumiem šai ziņā[17].

Rīkojot sarunas, ir jāizveido īpaša sarunu grupa (turpmāk „SG"), kas pārstāv darbiniekus. SG locekļus ievēl vai ieceļ proporcionāli dibinātāju juridisko personu un to meitasuzņēmumos un filiālēs nodarbināto darbinieku skaitam katrā dalībvalstī[18]. Dalībvalstis nosaka metodi, saskaņā ar kuru ievēl vai ieceļ īpašās sarunu grupas locekļus attiecīgās valsts teritorijā. Dažas dalībvalstis nav ievērojušas Direktīvā noteikto prasību, ka ar izmantotajām metodēm jācenšas panākt dzimumu līdzsvars SG[19]. Direktīvā ir runāts par situāciju sarunu sākšanas brīdī, taču nav minēts, kā rīkoties gadījumos, ja šī sākotnējā situācija mainās pirms sarunu beigām. Neraugoties

---

17 Iepriekš sniedzamās informācijas apjoms — CZ, IE, LT, PL, SI; Informācijas nodrošināšana darbiniekiem, kuriem nav pārstāvības — CZ, DE, IE, LT, NL, PT, SI, UK; Maksimālais laikposms sarunu sākšanai — ES, LT; bet nenorādot „tiklīdz iespējams" — PT.

18 Direktīvā arī ir paredzētas papildvietas darbinieku pārstāvībai uzņēmumu apvienošanās gadījumā. Šis elements netiek īstenots RO.

19 FR, LU, MT, RO, SK.

uz to, vairākas dalībvalstis ir pieņēmušas noteikumus gadījumiem, kad rodas šādas izmaiņas[20].

SG ir jāvienojas ar dibinātāju juridisko personu kompetentajām struktūrām par darbinieku iesaistīšanas tiesību saturu *SCE*. Tomēr tā arī var nolemt nesākt sarunas vai izbeigt jau uzsāktas sarunas. Lai gan SG lēmumu pieņemšana notiek saskaņā ar dubulto absolūto balsu vairākumu (absolūtais grupas locekļu balsu vairākums, kas atspoguļo darbinieku absolūto balsu vairākumu), tomēr pēdējā gadījumā ir vajadzīgs trīskāršs kvalificēts balsu vairākums (t. i., divas trešdaļas grupas locekļu, kuri pārstāv vismaz divas trešdaļas darbinieku, tostarp to locekļu balsis, kuri pārstāv darbiniekus, kas ir nodarbināti vismaz divās dalībvalstīs). Šāds trīskāršais balsu vairākums (papildināts ar dažiem papildu nosacījumiem) ir vajadzīgs, ja sarunu rezultātā darbinieku līdzdalības tiesības samazinās.

Ar sarunām saistītos izdevumus sedz dibinātājas juridiskās personas. Vairākas dalībvalstis īstenoja šo noteikumu, ierobežojot šos izdevumus ar tādiem, kas ir samērīgi, būtiski vai nepieciešami, ņemot vērā ekonomisko slogu, kāds noteikts dibinātājām juridiskajām personām. Citās valstīs ir izveidots indikatīvs vai atvērts izdevumu saraksts. Dažos transponēšanas tiesību aktos ir ietverti abi modeļi[21]. Turklāt trīs dalībvalstis ir noteikušas kritēriju šo izdevumu sadalīšanai dibinātāju juridisko personu starpā[22].

SG var lūgt, lai sarunu gaitā tai palīdz tās izraudzīti eksperti. Atbilstīgi Direktīvā atļautajam lielākajā daļā valstu tiesību aktu[23] ir paredzēts, ka dibinātājas uzņēmējsabiedrības finansē tikai viena eksperta darbu.

3.3. Pušu autonomija attiecībā uz vienošanās saturu

Viens no galvenajiem Direktīvas principiem ir ļaut iesaistītajām pusēm brīvi definēt noteikumus, kuri tiem būs saistoši attiecībā uz darbinieku iesaistīšanu. Direktīvā ir skaidri noteikts, ka uz vienošanos neattiecas pamatnoteikumi, ja tā neparedz citādi. Visos valsts īstenošanas pasākumos ir jāievēro šī kārtība[24].

Lai palīdzētu sarunu dalībniekiem, Direktīvā ir iekļauts to jautājumu saraksts, uz ko attiecas vienošanās. Šajā sarakstā ir iekļautas procedūras atkārtotai sarunu rīkošanai par vienošanās noslēgšanu, ietverot gadījumus, kad pēc *SCE* dibināšanas notiek strukturālas izmaiņas. Šis ir svarīgs papildinājums līdzīgiem sarakstiem, kas iekļauti jau *SE* direktīvā un Direktīvā 94/45/EK par Eiropas Uzņēmumu padomēm (*EWC*)[25].

Tomēr ir divi svarīgi ierobežojumi attiecībā uz pušu autonomiju. Gadījumos, kad *SCE* dibina pārveidošanas ceļā, attiecībā uz visiem darbinieku iesaistīšanas elementiem vienošanās paredz vismaz tādu pašu līmeni, kāds jau bija

---

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

21 Izdevumiem jābūt samērīgiem (EE, MT, UK), būtiskiem (NL), nepieciešamiem (SE), pamatotiem un nepieciešamiem (HU) vai atbilstīgiem (AT, DK, FI, SI); Izdevumu saraksts (BE, CY, ES, IT, LT, LV, PT, SK); Abi modeļi (CZ, DE, PL).

22 LV, PL, PT.

23 DE, SE; BE ar labvēlīgāku vienošanos var noteikt citādi; LV jāsedz „vismaz" viena eksperta izmaksas.

24 Tomēr ES ir atšķirīga kārtība, proti, pamatnoteikumus piemēro arī tad, ja vienošanās „nav ietverti īpaši noteikumi".

25 MT, RO nav iekļāvušas šo pielāgojumu savā sarakstā.

uzņēmējsabiedrībā, kas ir pārveidojama par *SCE*[26]. Turklāt Direktīvas 9. pantā ir noteikti ierobežojumi attiecībā uz iespēju nodrošināt darbiniekiem tiesības pilntiesīgi piedalīties pilnsapulcēs, kas Direktīvā pievienota to jautājumu klāstam, par kuriem var vienoties (skatīt 3.6 punktu).

3.4. Pamatnoteikumi, kas piemērojami, ja nav vienošanās

3.4.1. Pamatnoteikumu piemērošanas nosacījumi

Pamatnoteikumus piemēro tikai tad, ja izpildās kāds no papildnosacījumiem, t. i., a) ja sarunu dalībnieki par to vienojas vai b) ja sešu mēnešu termiņā (noteiktos apstākļos viena gada laikā) nav noslēgta vienošanās, un no dibinātāju uzņēmējsabiedrību puses to kompetentās struktūras nolemj turpināt *SCE* reģistrēšanas procedūru un no darbinieku puses SG nav pieņēmusi lēmumu par sarunu sākšanu vai jau uzsāktu sarunu pārtraukšanu.

Attiecībā uz darbinieku līdzdalību un gadījumos, kas nav saistīti ar pārveidošanu, Direktīvā ir noteikts minimālais procentuālais darbinieku skaits, uz kuriem attiecas noteikumi par līdzdalību (25 % apvienošanās gadījumā un 50 % visos pārējos gadījumos). Tomēr arī tad, ja šie procentuālie sliekšņi nav sasniegti, ar SG lēmumu var piemērot pamatnoteikumus. Gandrīz[27] visas dalībvalstis ir ievērojušas šos noteikumus, un neviena nav izmantojusi Direktīvā piedāvāto iespēju nepiemērot pamatnoteikumus par līdzdalību apvienošanās gadījumā.

3.4.2. *Grupa, kas pārstāv darbiniekus*

Saskaņā ar pamatnoteikumiem darbinieki īsteno savas tiesības iesaistīties *SCE*, izmantojot pārstāvniecības grupu (turpmāk „PG"). PG sastāvā ir *SCE* un tās meitasuzņēmumu un filiāļu darbinieki vai darbinieku iecelti pārstāvji proporcionāli to darbinieku skaitam, ko tie nodarbina katrā dalībvalstī[28]. Tās sastāvs jāpielāgo, ņemot vērā *SCE* un tās meitas uzņēmumos vai filiālēs notiekošās izmaiņas. Četrus gadus pēc tās izveides grupai ir jāpieņem lēmums par to, vai uzsākt sarunas par vienošanās noslēgšanu vai turpināt darbu saskaņā ar pamatnoteikumiem.

Lai gan šo noteikumu transponēšanu dalībvalstis kopumā nodrošināja, tika konstatēti daži izlaidumi attiecībā uz vērtēšanas komiteju, kas jāievēl, ja PG ir pietiekami liela, PG locekļu tiesībām darba laikā piedalīties mācībās, saglabājot algu, un adaptāciju izmaiņām[29]. Izveidojamās vērtēšanas komitejas lielums var būt dažāds. Attiecībā uz PG tiesībām pieaicināt ekspertus pēc savas izvēles lielākā daļa dalībvalstu izmantoja iespēju *SCE* finansēt viena tikai eksperta darbu, tieši tāpat kā SG gadījumā.

---

[26] DE ir pievienojusi tādu pašu ierobežojumu gadījumos, kad kooperatīvs maina vadības struktūru no duālistiskas uz monistisku vai *vice versa*.

[27] CY piemēro 50 % procentu slieksni arī uzņēmumu apvienošanās gadījumos; UK nav iekļāvusi norādi par pārveidošanu (tomēr, tā kā UK nav sistēmas par līdzdalību padomes līmenī, risks, ka kooperatīvs, *SCE* pārveidošanas rezultātā, ar līdzdalību zaudētu savu līdzdalības režīmu atbilstīgi pamatnoteikumiem, ir ļoti zems).

[28] DE noteikumos tiek ņemti vērā visas grupas darbinieki.

[29] SK vērtēšanas komisija neorganizē iekšējas sanāksmes, PT un UK nav paredzētas tiesības darba laikā piedalīties mācībās, saglabājot darba algu, UK nav paredzēta adaptācija.

3.4.3. *Starptautiskā informēšana un konsultēšana*

Attiecībā uz informēšanu un konsultēšanu PG kompetencē ietilpst tikai pārrobežu rakstura jautājumi. Lai īstenotu savas pilnvaras, PG ir tiesības vismaz reizi gadā sasaukt sapulci, kurā piedalās *SCE* kompetentā struktūra, pamatojoties uz regulāriem pārskatiem, ko izstrādā kompetentā struktūra, kura ir atbildīga par *SCE* uzņēmējdarbības attīstību. Turklāt ārkārtējos apstākļos, kas nopietni skar darbinieku intereses, PG ir tiesības saņemt informāciju; pieprasīt sasaukt ārkārtas sapulci, lai saņemtu informāciju un veiktu konsultācijas; un izteikt viedokli. Vēl vienu sapulci var pieprasīt sasaukt, ja *SCE* nepiekrīt šim viedoklim. Valstu īstenošanas pasākumi neatklāj nekādas īpašas iezīmes šai ziņā.

3.4.4. *Darbinieku līdzdalība padomes līmenī*

Attiecībā uz darbinieku līdzdalību pamatnoteikumos ir paredzēts, ka līdzdalības līmenis *SCE* ir atkarīgs no tā, cik augts līdzdalības līmenis bija dibinātājās uzņēmējsabiedrībās pirms *SCE* izveides. Tādējādi, ja pirms *SCE* reģistrācijas nevienā no dibinātājām uzņēmējsabiedrībām nav bijis līdzdalības noteikumu, *SCE* darbinieku līdzdalības noteikumi nav jāievieš.

Ja pastāv dažādas līdzdalības formas, SG izlemj, kuras no šīm formām attieksies uz *SCE*. Vairums dalībvalstu izmantoja iespēju pieņemt noteikumus pēc noklusējuma, galvenokārt izvēloties tādu līdzdalības režīmu, kas attiecināms uz lielāko daļu darbinieku.

3.5. Valsts noteikumi, kas piemērojami no jauna izveidotām *SCE* un tādām, kuras nodarbina ne vairāk kā 50 darbiniekus vai 50 vai vairāk darbiniekus tikai vienā dalībvalstī

Fiziskas personas vai viena juridiska persona un fiziskas personas var izveidot *SCE* no jauna, atšķirībā no *SE*. Direktīvas 8. pantā ir paredzēti īpaši noteikumi šādiem gadījumiem. Ja viena *SCE* nodarbina ne vairāk kā 50 darbiniekus vai nodarbina 50 vai vairāk darbiniekus tikai vienā dalībvalstī, sarunu process nav obligāts un valsts noteikumi par darbinieku iesaistīšanu, kas piemērojami citām tāda paša veida juridiskām personām tajā pašā dalībvalstī, ir jāpiemēro arī *SCE*, tās meitas uzņēmumiem un filiālēm. Tomēr sarunu procedūra ir jāuzsāk, ja to pieprasa trešdaļa darbinieku vai ja pēc *SCE* reģistrācijas darbinieku skaits sasniedz 50 cilvēkus. Īpašs noteikums paredz līdzdalības tiesību saglabāšanu, ja *SCE* juridiskā adrese tiek pārcelta uz citu dalībvalsti. Kopumā dalībvalstis ir transponējušas šos jaunos noteikumus vārds vārdā.

3.6. Ierobežotas tiesības piedalīties pilnsapulcēs ar balsstiesībām

Direktīvas 9. pantā ir noteikta jauna darbinieku līdzdalības metode, kas ir atšķirīga no citām šīs jomas direktīvām, proti, darbiniekiem vai viņu pārstāvjiem ir tiesības piedalīties pilnsapulcē vai, ja tāda ir, nodaļas vai nozares sanāksmē ar balsstiesībām. Tas attiecas uz pārveidošanas gadījumu un pamatnoteikumi tiek piemēroti, ja šāda līdzdalība bija noteikta dibinātājā kooperatīvā(-os) vai saskaņā ar vienošanos.

Tomēr tiesības piedalīties pilnsapulcēs ierobežo Regulas 59. panta 4. punkts, proti, ja šāda līdzdalība bija atzīta valsts tiesību aktos pirms 2003. gada augusta. Šāda situācija ir tikai trīs dalībvalstīs — Dānijā, kurai šāda līdzdalība ir ierasta prakse,

Ungārijā un Luksemburgā. Visas dalībvalstis, izņemot septiņas[30], ir apņēmušās transponēt šo pantu vārds vārdā.

3.7. Kopīgi noteikumi, kas ietverti direktīvās attiecībā uz darbinieku iesaistīšanu

Direktīvas noteikumi neatšķiras no citu direktīvu noteikumiem, kuros aplūkots jautājums par darbinieku iesaistīšanu, attiecībā uz definīcijām, ierunām un konfidencialitāti, sadarbības garu, kas reglamentē attiecības starp darbinieku pārstāvjiem un *SCE* kompetento struktūrvienību un arī attiecībā uz darbinieku pārstāvjiem nodrošināmo aizsardzību un garantijām. Dalībvalstis ir īstenojušas šos noteikumus tādā pašā veidā. Komisija atsaucas uz iepriekšējiem ziņojumiem, kas veikti šajā jomā (sk. ievadu).

4. JAUTĀJUMI SAISTĪBĀ AR DIREKTĪVAS ĪSTENOŠANU UN PIEMĒROŠANU

4.1. Pieredzes trūkums

Cik Komisijai ir zināms, līdz 2010. gada 8. maijam bija izveidotas tikai septiņpadsmit *SCE*, no kurām nevienā nebija ievērojams skaits darbinieku[31]. Arī tad, ja saskaņā ar informāciju, ko sniedz organizācijas, kuras pārstāv kooperatīvās sabiedrības, bija jāizveido citas *SCE*, trūkst pieredzes gan attiecībā uz Direktīvas īstenošanu, gan piemērošanu.

4.2. Noteikumu sarežģītība

Regulas un Direktīvas valstu īstenošanas pasākumu izskaidrošana var radīt problēmas mazākām organizācijām[32]. Ir pienācīgi jāizskaidro Direktīvā ietvertie divi atšķirīgie virzieni, kas reglamentē darbinieku iesaistīšanos *SCE* — sarunas un valsts noteikumi, kā arī īpašie noteikumi par līdzdalību pilnsapulcēs. Tomēr, tā kā dalībvalstis ir diezgan burtiski transponējušas Direktīvu īpašos tiesību aktos, to īstenošana nerada papildu sarežģījumus. Turklāt sociālās jomas pārstāvji, kas iesaistīti kooperatīvu kustībā un arodbiedrību kustībā, uzsver, ka sarežģītību rada statūti un ka kopš 2006. gada viņi ir veikuši pasākumus, kas bieži notika ar Savienības finansiālu atbalstu, lai sagatavotos informācijas, konsultēšanās un līdzdalības mehānismu izveidei *SCE*.

4.3. Kooperatīvu specifika

Kooperatīvi atšķiras no kapitālsabiedrībām vairākos aspektos. Uz tiem attiecas īpaši tiesību akti, kas dažās dalībvalstīs atšķiras no uzņēmumu tiesībām, un saskaņā ar valsts tiesību aktiem tos drīzāk var kvalificēt kā pilsoņu apvienības nekā

---

30 CY, DE, EE, PT, RO, SK, UK noteikumos nav apstiprināta šāda līdzdalība.

31 Eiropas kooperatīvu, *EURICSE* un *EZAI* fonda pēc Komisijas pasūtījuma veiktā pētījuma sākotnējie rezultāti: reģistrētas 17 *SCE* (2006. gadā — 1, 2008. gadā — 5, 2009. gadā — 7 un 2010. gada sākumā — 4) 9 dalībvalstīs (IT — 5, SK —3, HU — 2, BE — 2, DE, LIE, NL, ES, SE —1) ar kopumā 32 darbiniekiem.

32 *BusinessEurope* dalīborganizācija *SN* norādīja, ka „lai arī mehānismu var nosaukt par diezgan sarežģītu, tas ir kļuvis par sava veida standarta procedūru attiecībā uz darbinieku līdzdalību", kas kopumā tiek organizēta tādā pašā veidā kā *SE*.

uzņēmumus[33], turklāt uz noteikta veida kooperatīviem (lauksaimniecības, mājokļu, kredītu vai veselības) attiecas daži īpaši tiesību akti. Attiecībā uz individuālām darba attiecībām vissvarīgākajos aspektos redzamu atšķirību nav. Tomēr ir dažas īpašas iezīmes attiecībā uz kolektīvajām attiecībām, kas pamato atšķirību starp darba ņēmējiem, kuri ir kooperatīvu biedri, un tiem, kuri tādi nav. Lai gan šīs iezīmes nerada īpašas problēmas attiecībā uz informācijas sniegšanu un konsultēšanu, tās tomēr sarežģī situāciju attiecībā uz koplīgumiem un līdzdalību padomes līmenī[34].

Valstu kooperatīvās sabiedrības ir izteikušas bažas par to, ka *SCE* var apdraudēt kooperatīvu principus, tomēr šīs bažas attiecas uz pašiem statūtiem, nevis darbinieku iesaistīšanu. Neatkarīgie eksperti ir konstatējuši, ka Direktīvas transponēšana rada pozitīvu ietekmi uz darba tiesībām un kooperatīvo sabiedrību tiesībām. Komisija arī norāda, ka Direktīvas īstenošana ir bijusi stimuls kopīgam darbam un attīstībai[35] starp arodbiedrībām un kooperatīvus pārstāvošām organizācijām valsts un Eiropas līmenī.

4.4. Kopīgi jautājumi par starptautisku darbinieku iesaistīšanu

Daži jautājumi par starptautisku darbinieku iesaistīšanu ir ietverti vairākās direktīvās[36], īpaši Direktīvā 2001/86/EK (*SE* Direktīva).

Attiecībā uz procedūru ļaunprātīgu izmantošanu neatkarīgie eksperti[37] norāda, ka vairākas dalībvalstis[38] nav transponējušas Direktīvas 13. pantu, kurš izvirza dalībvalstīm pienākumu veikt atbilstošus pasākumus, lai novērstu *SCE* ļaunprātīgu izmantošanu ar mērķi atņemt darbiniekiem viņu iesaistīšanas tiesības vai nepiešķirt tās. Līdzīgi kā *SE* direktīvas gadījumā[39] Komisija to uzskata par iespējamu pamatu bažām.

Līdzdalības tiesību aizsardzība gadījumā, ja Eiropas uzņēmums vai kooperatīvu sabiedrība kļūst par saskaņā ar valsts statūtiem izveidotu uzņēmumu vai kooperatīvu, tika aktualizēta *SE* direktīvas kontekstā[40]. Lai risinātu šo jautājumu, Direktīvā 2005/56/EK par kapitālsabiedrību pārrobežu apvienošanos ir izvirzīta prasība uzņēmumiem pieņemt tādu juridisku formu, kas ļauj realizēt līdzdalības tiesības[41].

Neatkarīgie eksperti norāda uz to, ka Direktīvā trūkst noteikumu par to, kā īstenot vienošanos par darbinieku iesaistīšanu[42]. Pārstrādājot direktīvu par Eiropas uzņēmumu padomēm, tika radītas jaunas pieejas šajā jomā, jo darbinieku pārstāvjiem

---

33 Savi tiesību akti ir ES, HU, PL, PT, SE; pilsoņu apvienības — NL.

34 Piemēram, CY privāti līgumi nav koplīgumi; HU nav paredzēta līdzdalība padomes līmenī.

35 Īpaši, izmantojot projektus, kas finansēti saskaņā ar budžeta pozīciju 04.030303.

36 Direktīva 94/45/EK, kas pārstrādāta ar Direktīvu 2009/38/EK par Eiropas Uzņēmumu padomēm, *SE* Direktīva 2001/86/EK — sk. iepriekš), Eiropas Parlamenta un Padomes 2005. gada 26. oktobra Direktīva 2005/56/EK par kapitālsabiedrību pārrobežu apvienošanos, OV L 310, 25.11.2005., 1. lpp.

37 Sk. norādi par *Labour Asociados* un *Milieu* pētījumiem 4. zemsvītras piezīmē.

38 EL, HU, IE, NL, SI; attiecībā uz BG, CZ, LV un PT ir jāveic papildu izpēte.

39 Skatīt COM(2008) 591, 3.6. punktu.

40 Skatīt COM(2008) 591, 4.4. punktu.

41 *SE* arī norādīja, ka 2009. gada diskusijas ietvaros Padomē attiecībā uz 35. pantu ierosinātajā regulā par Eiropas privāto uzņēmumu tika izvirzītas jaunas idejas, kā rīkoties saistībā ar būtiskajām pārmaiņām, kas skar darbinieku skaitu pēc uzņēmuma izveidošanas saskaņā ar Eiropas statūtiem.

42 Tomēr ES un PT valsts īstenošanas pasākumos ir paredzēta vienošanās juridiskā efektivitāte.

būs nepieciešamie līdzekļi, lai īstenotu tiesības, kas izriet no Direktīvas, un kopīgi pārstāvētu darbinieku intereses.

Līdzīgi kā par citām direktīvām, īpaši *SE* direktīvu 2001/86/EK, tika aktualizēti jautājumi saistībā ar galvenajām Direktīvas definīcijām, tādām kā „darbinieku pārstāvji", „darbinieku iesaistīšana", „informēšana", „konsultēšana", „līdzdalība", „dibinātājas uzņēmējsabiedrības". Ir iespējams izveidot daudz saskaņotāku pieeju šīm definīcijām visās direktīvās.

5. SECINĀJUMI

Direktīva tika transponēta visās dalībvalstīs tikai, sākot no 2009. gada marta. Tādēļ vēl trūkst pieredzes attiecībā uz tās praktisku piemērošanu.

Turklāt Direktīva nav viens atsevišķs tiesību akts. Tā papildina *SCE* regulu un atklāj pārsteidzošu līdzību ar citām direktīvām, ar ko reglamentē darbinieku iesaistīšanos, piemēram, *SE* direktīvu. Komisija uzskata, ka šo direktīvu un Regulas izpētes rezultāti ir jāņem vērā, uzsākot turpmākus pārskatīšanas procesus.

Šiem secinājumiem piekrīt visas dalībvalstis[43] un sociālie partneri[44], kas izteica savus viedokļus konsultāciju procesā šā ziņojuma sagatavošanas gaitā.

Pirms turpmāku soļu apsvēršanas attiecībā uz Direktīvas pārskatīšanu, ir jānoskaidro iemesls, kādēļ ES tiesiskais pamats attiecībā uz kooperatīvu sabiedrībām tiek pieņemts tik kūtri.

Šajā ziņojumā ir norādīti daži jautājumi[45], kurus būtu vērts izpētīt sīkāk. Komisija turpinās uzraudzīt to, vai Direktīva tiek pareizi īstenota, un stiprinās ieinteresēto pušu lomu[46].

---

43 Skatīt atbilžu sarakstu 1. punktā (ievads); dažas dalībvalstis uzskata, ka turpmākajos pārskatīšanas procesos uzmanība būtu jāpievērš regulai un Eiropas kooperatīvās sabiedrības jēdzienam, nevis Direktīvai.

44 *ETUC* uzskata, ka nav nepieciešams vienkāršot Direktīvu un ka Regulas pārskatīšanas gadījumā būtu nepieciešams konsultēties ar sociālajiem partneriem. *Business Europe* dalīborganizācija *CIP* uzskata, ka, pārskatot tiesību aktus, būtu jāizvairās radīt papildu slogu uzņēmējdarbībai.

45 Īpaši par starptautisko sarunu procedūru, procedūru ļaunprātīgu izmantošanu un direktīvās ietvertajiem transversālajiem jautājumiem attiecībā uz darbinieku iesaistīšanu.

46 Komisija veicina pasākumus šo mērķu īstenošanai, īpaši saskaņā ar budžeta pozīciju 04.030303 — Uzņēmumu pārstāvju informēšana, konsultēšana un līdzdalība.