ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 16.9.2010
COM(2010) 481 τελικό

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ

σχετικά με την επανεξέταση της οδηγίας 2003/72/ΕΚ του Συμβουλίου, της 22ας Ιουλίου 2003, για τη συμπλήρωση του καταστατικού του ευρωπαϊκού συνεταιρισμού όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ

σχετικά με την επανεξέταση της οδηγίας 2003/72/ΕΚ του Συμβουλίου, της 22ας Ιουλίου 2003, για τη συμπλήρωση του καταστατικού του ευρωπαϊκού συνεταιρισμού όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1435/2003 του Συμβουλίου[1] (στο εξής «ο κανονισμός») θεσπίζει το καταστατικό της ευρωπαϊκής συνεταιριστικής εταιρείας [στο εξής «ΕΣ» (Ευρωπαϊκός Συνεταιρισμός)] με σκοπό τη δημιουργία ενιαίου νομικού πλαισίου που να επιτρέπει σε συνεταιρισμούς από διαφορετικά κράτη μέλη να σχεδιάζουν και να υλοποιούν την αναδιοργάνωση της δραστηριότητάς τους σε κοινοτικό επίπεδο. Η οδηγία 2003/72/ΕΚ του Συμβουλίου[2] (στο εξής «η οδηγία») συμπληρώνει τον κανονισμό όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων[3], προβλέποντας ρυθμίσεις για το ρόλο των εργαζομένων σε κάθε ΕΣ, με σκοπό να διασφαλίσει ότι η σύσταση ενός ΕΣ δεν επιφέρει την κατάργηση ή τη μείωση της κρατούσας πρακτικής ως προς το ρόλο των εργαζομένων στα πλαίσια των οντοτήτων που συμμετέχουν στη σύσταση ενός ΕΣ.

Η Επιτροπή, όπως ορίζει το άρθρο 17 της οδηγίας, επανεξετάζει, στην παρούσα έκθεσή της, την εφαρμογή της οδηγίας για να προτείνει, ενδεχομένως, κατάλληλες τροποποιήσεις.

Για τη διενέργεια της εν λόγω επανεξέτασης, η Επιτροπή ανέθεσε σε ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες την εκπόνηση μελετών[4] και διαβουλεύθηκε με τα κράτη μέλη και τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με τις μελέτες αυτές και με το σχέδιο έκθεσης[5].

Επειδή υπάρχουν μεγάλες ομοιότητες μεταξύ της οδηγίας που επανεξετάζεται και της οδηγίας 2001/86/ΕΚ του Συμβουλίου για το ρόλο των εργαζομένων στην ευρωπαϊκή εταιρεία (SE)[6] (στο εξής οδηγία για την ευρωπαϊκή εταιρεία) και επειδή

---

1 Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1435/2003 του Συμβουλίου, της 22ας Ιουλίου 2003, περί του καταστατικού της ευρωπαϊκής συνεταιριστικής εταιρείας, ΕΕ L 207 της 18.8.2003, σ. 1.

2 Οδηγία 2003/72/ΕΚ του Συμβουλίου, της 22ας Ιουλίου 2003, για τη συμπλήρωση του καταστατικού του ευρωπαϊκού συνεταιρισμού όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων, ΕΕ L 207 της 18.8.2003, σ.25.

3 Ως ρόλος των εργαζομένων νοείται οιοσδήποτε μηχανισμός, συμπεριλαμβανομένης της ενημέρωσης, της διαβούλευσης και της συμμετοχής, δια του οποίου οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να ασκήσουν επιρροή στις αποφάσεις που λαμβάνονται εντός μιας επιχείρησης (άρθρο 2 στοιχείο η) της οδηγίας).

4 Εθνικές εκθέσεις από τους εξής φορείς: Labour Asociados (EU25 το 2006-2008) και Milieu (BG, RO) το 2009, Συγκεφαλαιωτική έκθεση για την Ευρώπη των 25 από τη Labour Asociados το 2007.

5 Απαντήσεις στη διαδικασία διαβούλευσης από τους εξής φορείς και χώρες: BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, PT, SE· BusinessEurope, ETUC, UEAPME.

6 Οδηγία 2001/86/ΕΚ του Συμβουλίου, της 8ης Οκτωβρίου 2001, για τη συμπλήρωση του καταστατικού της ευρωπαϊκής εταιρίας όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων, ΕΕ L 294 της 10.11.2001, σ.22.

ορισμένα κράτη μέλη[7] μετέφεραν την οδηγία στην ίδια νομική πράξη ή με τροποποίηση της νομικής πράξης μεταφοράς της οδηγίας 2001/86/ΕΚ, η Επιτροπή αναφέρεται στην επανεξέταση της τελευταίας[8].

Για τα οριζόντια θέματα που συνδέονται με τα δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης, όπως η προστασία και οι εγγυήσεις που παρέχονται στους εκπροσώπους εργαζομένων ή οι εμπιστευτικές πληροφορίες, η Επιτροπή αναφέρεται επίσης στην επανεξέταση της οδηγίας 2002/14/ΕΚ για τη θέσπιση γενικού πλαισίου ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων[9].

2. Η ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ ΟΛΟΚΛΗΡΩΘΗΚΕ ΤΟ 2009

Η Επιτροπή συγκρότησε ομάδα εμπειρογνωμόνων αποτελούμενη από κρατικούς εμπειρογνώμονες των κρατών μελών, με σκοπό τη δημιουργία ενός φόρουμ για την εξέταση των μέτρων μεταφοράς της οδηγίας στην εθνική νομοθεσία. Η εν λόγω ομάδα συνεδρίασε τρεις φορές το 2005· κατά τις συνεδριάσεις της συζητήθηκαν εκτενώς τα κυριότερα ζητήματα που προέκυψαν από την εφαρμογή της οδηγίας[10].

Παρά την προπαρασκευαστική αυτή εργασία, μόνο 12 κράτη μέλη[11] μετέφεραν την οδηγία εντός της προθεσμίας που είχε ταχθεί στην οδηγία (18 Αυγούστου 2006), ενώ μόλις τον Μάρτιο του 2009 εκδόθηκαν τα τελευταία εκτελεστικά μέτρα[12]. Η Επιτροπή κίνησε διαδικασίες για παράβαση εναντίον 16 κρατών μελών[13], σε τρεις δε περιπτώσεις παρέπεμψε την υπόθεση στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στη συνέχεια, το Δικαστήριο εξέδωσε καταδικαστική απόφαση για ένα κράτος μέλος[14].

Σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη η μεταφορά έγινε με την έκδοση νομοθεσίας αφού προηγήθηκε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, με διαδικασίες που εξέφραζαν την ιδιαίτερη παράδοση κάθε χώρας[15]. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων ήταν αποφασιστικός στο Βέλγιο, όπου η οδηγία μεταφέρθηκε ως συλλογική συμφωνία σε κρατικό επίπεδο και συμπληρώθηκε με νομοθεσία, και στην Ιταλία,

---

7 BG, EE, ES, FI.

8 Ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την επανεξέταση της οδηγίας 2001/86/ΕΚ του Συμβουλίου, της 8ης Οκτωβρίου 2001, για τη συμπλήρωση του καταστατικού της ευρωπαϊκής εταιρίας όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων, COM(2008)591 τελικό της 30.9.2008.

9 Οδηγία 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, ΕΕ L 80 της 23.3.2002, σ. 29. Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών σχετικά με την επισκόπηση της εφαρμογής της οδηγίας 2002/14/ΕΚ στην ΕΕ, COM(2008)146 τελικό, της 17.3.2008.

10 Τα έγγραφα εργασίας της ομάδας και τα πρακτικά παρατίθενται στην ακόλουθη σελίδα: 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 Λεπτομέρειες σχετικά με τα εθνικά μέτρα εφαρμογής παρέχονται στη διεύθυνση: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213 .

13 Ένα κράτος μέλος είχε θεσπίσει μέτρα εφαρμογής εντός της προθεσμίας αλλά δεν τα είχε κοινοποιήσει στην Επιτροπή.

14 Υπόθεση C-92/08 για το BE, υπόθεση C-82/08 για την EL, υπόθεση C-70/08 για το LU, για την οποία εκδόθηκε απόφαση στις 9 Οκτωβρίου 2008.

15 Στις NL: δεν πραγματοποιήθηκε ειδική διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους για την οδηγία 2003/72/ΕΚ· στο UK: δημόσια διαβούλευση· στην ES: κοινή διαβούλευση για τις οδηγίες 2003/72/ΕΚ και 2001/86/ΕΚ.

όπου οι κοινωνικοί εταίροι υπέγραψαν κοινή γνώμη, η οποία αποτέλεσε τη βάση της νομοθεσίας μεταφοράς της οδηγίας. Στα περισσότερα κράτη μέλη το συνεταιριστικό κίνημα συνδέθηκε με τη διαδικασία. Η μεταφορά της οδηγίας δεν έγινε θέμα εκτενών δημόσιων συζητήσεων.

Όσον αφορά την ποιότητα της ενσωμάτωσης, οι προαναφερόμενες μελέτες που εκπονήθηκαν από ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι, σε γενικούς όρους, τα εθνικά εκτελεστικά μέτρα ακολουθούν πιστά, πολλές φορές κατά λέξη, τις διατάξεις της οδηγίας και ότι η μεταφορά δε φανέρωσε σοβαρές παρατυπίες. Ωστόσο, επισημαίνουν ορισμένες δυσκολίες, παραλείψεις, αδυναμίες, αλλαγές ή προσθήκες[16], που πρέπει να εξεταστούν διεξοδικότερα από την Επιτροπή.

3. ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΟΔΗΓΙΩΝ ΜΕΤΑΦΕΡΕΤΑΙ ΠΟΛΛΕΣ ΦΟΡΕΣ ΚΑΤΑ ΛΕΞΗ

3.1. Προτεραιότητα στις διαπραγματεύσεις και εναλλακτική δυνατότητα για ορισμένους ΕΣ που συνίστανται εκ του μηδενός (ex novo)

Η θεμελιώδης αρχή και ο δηλωμένος στόχος της οδηγίας είναι να διασφαλίσει τα δικαιώματα των εργαζομένων όσον αφορά το ρόλο τους στη λήψη αποφάσεων που ενδέχεται να τους επηρεάζουν. Τα δικαιώματα των εργαζομένων που ίσχυαν πριν από τη σύσταση του ΕΣ θα πρέπει να αποτελέσουν τη βάση των δικαιωμάτων των εργαζομένων όσον αφορά το ρόλο τους στον ΕΣ (η αρχή «πριν και μετά»). Ο στόχος αυτός θα επιτευχθεί πρωταρχικά με την επιδίωξη συμφωνίας η οποία θα αποτελέσει αντικείμενο διαπραγμάτευσης μεταξύ της διοίκησης των ενδιαφερόμενων νομικών οντοτήτων και των εκπροσώπων των εργαζομένων. Εάν δεν υπάρξει συμφωνία εντός περιόδου έξι μηνών (που μπορεί να παραταθεί κατόπιν συμφωνίας και στους 12 μήνες), η οδηγία ορίζει ένα σύνολο διατάξεων αναφοράς. Επιπλέον, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ενδέχεται να αποφασίσουν να μην αρχίσουν διαπραγματεύσεις ή να περατώσουν τις διαπραγματεύσεις που έχουν ήδη αρχίσει, και απλώς να βασιστούν στους κανόνες περί ενημέρωσης των εργαζομένων και διαβούλευσης με αυτούς που ισχύουν στα κράτη μέλη στα οποία έχει εργαζομένους ο ΕΣ.

Η προτεραιότητα που δίνεται στη διαπραγμάτευση αναπαράγει το σύστημα που θεσπίστηκε στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής εταιρείας (SE). Ωστόσο, η οδηγία θεσπίζει εναλλακτικό μηχανισμό σε σχέση με τη δυνατότητα σύστασης ΕΣ «ex novo». Το άρθρο 8 της οδηγίας προβλέπει ειδικές διατάξεις σε περίπτωση ΕΣ που έχουν συσταθεί αποκλειστικά από φυσικά πρόσωπα ή από μία μοναδική νομική οντότητα και από φυσικά πρόσωπα, που απασχολούν στο σύνολό τους λιγότερους από 50 εργαζομένους, ή απασχολούν τουλάχιστον 50 εργαζομένους σε ένα μόνο κράτος μέλος. Στην περίπτωση αυτή, θα πρέπει να εφαρμόζονται στον ΕΣ, στις θυγατρικές και στις εγκαταστάσεις του οι εθνικές διατάξεις για το ρόλο των εργαζομένων που ισχύουν για άλλες νομικές οντότητες του ίδιου είδους οι οποίες βρίσκονται στα ίδια κράτη μέλη (βλέπε 3.5).

[16] Η CIP, οργάνωση-μέλος της BusinessEurope, θεωρεί ότι οι υποχρεώσεις που καθορίζονται στην εθνική νομοθεσία υπερβαίνουν όσα ορίζει η οδηγία σε πολλούς τομείς.

3.2. Η διακρατική διαπραγματευτική διαδικασία

Η νομοθεσία που εφαρμόζεται στη διαδικασία διαπραγμάτευσης είναι η νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο βρίσκεται η καταστατική έδρα του ΕΣ. Όσον αφορά την έναρξη των διαπραγματεύσεων, αποτελεί ευθύνη της διοίκησης ή των διοικητικών φορέων των νομικών οντοτήτων που συμμετέχουν στη συγκρότηση του ΕΣ να λάβουν τα αναγκαία μέτρα αμέσως μόλις αποφασιστεί η σύσταση του ΕΣ. Στα εκτελεστικά τους μέτρα, πολλά κράτη μέλη προχωρούν πιο πέρα από όσα ορίζουν οι γενικοί όροι της οδηγίας σε σχέση με αυτό[17].

Για τις διαπραγματεύσεις πρέπει να συσταθεί ειδική διαπραγματευτική ομάδα (στο εξής «ΕΔΟ») η οποία θα εκπροσωπεί τους εργαζομένους. Τα μέλη της ΕΔΟ θα εκλέγονται ή θα διορίζονται ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται σε κάθε κράτος μέλος από τις συμμετέχουσες νομικές οντότητες καθώς και από τις θυγατρικές και τις εγκαταστάσεις τους[18]. Η μέθοδος που θα χρησιμοποιείται για την εκλογή ή το διορισμό των μελών που θα εκλέγονται ή θα διορίζονται στην επικράτειά τους εναπόκειται στα κράτη μέλη. Ορισμένα κράτη μέλη δεν τήρησαν την απαίτηση της οδηγίας σύμφωνα με την οποία οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται θα πρέπει να προωθούν την ισορροπία μεταξύ των φύλων στην ΕΔΟ[19]. Η οδηγία ρυθμίζει την κατάσταση κατά το χρόνο που αρχίζουν οι διαπραγματεύσεις, αλλά δεν προβλέπει τις περιπτώσεις στις οποίες επέρχονται αλλαγές στην αρχική κατάσταση πριν από το πέρας των διαπραγματεύσεων. Ωστόσο, αρκετά κράτη μέλη θέσπισαν διατάξεις για τις περιπτώσεις στις οποίες επέρχονται τέτοιες αλλαγές[20].

Ο ρόλος της ΕΔΟ είναι να διαπραγματεύεται ρυθμίσεις για το ρόλο των εργαζομένων στον ΕΣ με τα αρμόδια όργανα των συμμετεχουσών οντοτήτων. Ωστόσο, μπορεί επίσης να αποφασίσει να μην αρχίσει διαπραγματεύσεις ή να περατώσει τις διαπραγματεύσεις που ήδη βρίσκονται σε εξέλιξη. Ενώ η αρχή που διέπει τη λήψη αποφάσεων από την ΕΔΟ είναι η διπλή απόλυτη πλειοψηφία (απόλυτη πλειοψηφία των μελών της που εκπροσωπούν την απόλυτη πλειοψηφία των εργαζομένων), στην τελευταία αυτή περίπτωση απαιτείται τριπλή ειδική πλειοψηφία (δηλαδή, τα δύο τρίτα των μελών που εκπροσωπούν τουλάχιστον τα δύο τρίτα των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των ψήφων των μελών που εκπροσωπούν εργαζομένους που απασχολούνται σε τουλάχιστον δύο κράτη μέλη). Αυτή η τριπλή πλειοψηφία απαιτείται επίσης (με ορισμένους επιπλέον όρους) όταν η έκβαση των διαπραγματεύσεων είναι η μείωση των δικαιωμάτων συμμετοχής.

Τα έξοδα που συνεπάγονται οι διαπραγματεύσεις επιβαρύνουν τις συμμετέχουσες νομικές οντότητες. Αρκετά κράτη μέλη ενσωμάτωσαν αυτή τη διάταξη περιορίζοντας αυτά τα έξοδα σε εκείνα που είναι εύλογα, ουσιαστικά ή απαραίτητα σε σχέση με την οικονομική επιβάρυνση που επιβάλλεται στις συμμετέχουσες οντότητες. Σε άλλα, καταρτίστηκε ενδεικτικός ή ανοιχτός κατάλογος εξόδων.

---

17 Βαθμός ενημέρωσης εκ των προτέρων: CZ, IE, LT, PL, SI· ενημέρωση των εργαζομένων όταν δεν υπάρχει εκπροσώπηση: CZ, DE, IE, LT, NL, PT, SI, UK· μέγιστη περίοδος για την έναρξη των διαπραγματεύσεων: ES, LT· αλλά χωρίς να αναφέρεται το «συντομότερο δυνατό» στην PT.

18 Η οδηγία προβλέπει επίσης πρόσθετες έδρες για την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε περίπτωση συγχωνεύσεων. Το στοιχείο αυτό δεν ενσωματώθηκε στη νομοθεσία της RO.

19 FR, LU, MT, RO, SK.

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

Ορισμένες νομικές διατάξεις μεταφοράς της οδηγίας συνδυάζουν τα δύο μοντέλα[21]. Επιπλέον, τρία κράτη μέλη θέσπισαν κριτήριο βάσει του οποίου μοιράζονται τα έξοδα αυτά μεταξύ των συμμετεχουσών οντοτήτων[22].

Η ΕΔΟ μπορεί να ζητήσει τη συνδρομή εμπειρογνωμόνων της επιλογής της για τους σκοπούς των διαπραγματεύσεων. Οι εθνικές νομοθεσίες, εκτός ελάχιστων εξαιρέσεων[23], έχουν περιορίσει σε έναν τον αριθμό των εμπειρογνωμόνων που χρηματοδοτούνται από τις συμμετέχουσες εταιρείες, όπως προβλέπεται στην οδηγία.

3.3. Αυτονομία των μερών ως προς το περιεχόμενο της συμφωνίας

Μία από τις βασικές αρχές της οδηγίας είναι να παρέχει στα μέρη τη δυνατότητα να καθορίζουν ελεύθερα τους κανόνες οι οποίοι θα τα δεσμεύουν όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων. Η οδηγία καθιστά σαφές ότι η συμφωνία δεν υπόκειται στις διατάξεις αναφοράς, εκτός εάν προβλέπεται διαφορετικά. Όλα τα εθνικά εκτελεστικά μέτρα το ακολουθούν αυτό[24].

Για να επικουρήσει τα μέρη που συμμετέχουν στη διαπραγμάτευση, η οδηγία περιέχει έναν κατάλογο στοιχείων που θα εξετάζονται από τη συμφωνία. Αυτός ο κατάλογος περιλαμβάνει τις διαδικασίες επαναδιαπραγμάτευσης της συμφωνίας, ενδεχομένως, σε περίπτωση διαρθρωτικών αλλαγών που συμβαίνουν έπειτα από τη σύσταση του ΕΣ. Πρόκειται για σημαντική προσθήκη σε παρόμοιους καταλόγους που περιλαμβάνονται στην οδηγία για τη SE και στην οδηγία 94/45/ΕΚ για τις ευρωπαϊκές επιτροπές επιχειρήσεων[25].

Υπάρχουν, ωστόσο, δύο σημαντικοί περιορισμοί στην αυτονομία των μερών. Στις περιπτώσεις που ένας ΕΣ ιδρύεται με μετασχηματισμό, η συμφωνία πρέπει να προβλέπει τουλάχιστον το ίδιο επίπεδο συμμετοχής για όλα τα στοιχεία του ρόλου των εργαζομένων με εκείνο που υπήρχε στον συνεταιρισμό ο οποίος θα μετασχηματιστεί σε ΕΣ[26]. Επιπλέον, η δυνατότητα εξασφάλισης για τους εργαζομένους δικαιώματος πλήρους συμμετοχής σε γενικές συνελεύσεις, που προστέθηκε από την οδηγία στα θέματα τα οποία μπορεί να αποτελέσουν αντικείμενο συμφωνίας, περιορίζεται από το άρθρο 9 της οδηγίας (βλέπε 3.6).

3.4. Διατάξεις αναφοράς που εφαρμόζονται όταν δεν υπάρχει συμφωνία

3.4.1. Όροι για την εφαρμογή των διατάξεων αναφοράς

Οι διατάξεις αναφοράς ισχύουν μόνον συμπληρωματικά, δηλ. α) εάν τα μέρη της διαπραγμάτευσης συμφωνήσουν ως προς αυτό ή β) εάν δεν συναφθεί συμφωνία εντός της προθεσμίας των έξι μηνών (σε ορισμένες περιπτώσεις του έτους) και, από

---

21 Τα έξοδα πρέπει να είναι εύλογα (EE, MT, UK), ουσιαστικά (NL), απαραίτητα (SE), δικαιολογημένα και απαραίτητα (HU) ή σκόπιμα (AT, DK, FI, SI)· κατάλογος εξόδων (BE, CY, ES, IT, LT, LV, PT, SK)· και τα δύο μοντέλα (CZ, DE, PL)

22 LV, PL, PT.

23 DE, SE· στο BE, μπορεί να προβλέπεται διαφορετικά βάσει ευνοϊκότερης συμφωνίας· στη LV, καλύπτονται τα έξοδα «τουλάχιστον» ενός εμπειρογνώμονα.

24 Ωστόσο με μια διαφορά για την ES: οι διατάξεις αναφοράς εφαρμόζονται επίσης στις περιπτώσεις για τις οποίες η συμφωνία «δεν περιέχει ειδικές διατάξεις».

25 Οι MT και RO δεν περιλαμβάνουν την προσαρμογή αυτή στον κατάλογο.

26 Η DE προσθέτει τον ίδιο περιορισμό, όταν ο συνεταιρισμός αλλάζει δομή διοίκησης, από δισδιάστατη σε μονοδιάστατη και αντιστρόφως.

την πλευρά των συμμετεχουσών οντοτήτων, τα αρμόδια όργανα αποφασίσουν να προχωρήσουν στην καταχώριση του ΕΣ ενώ, από την πλευρά των εργαζόμενων, η ΕΔΟ δεν έχει αποφασίσει είτε να αρχίσει διαπραγματεύσεις είτε να περατώσει τις διαπραγματεύσεις που έχουν ήδη αρχίσει.

Όσον αφορά τη συμμετοχή των εργαζομένων και σε περιπτώσεις εκτός του μετασχηματισμού, η οδηγία καθορίζει ελάχιστο ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτεται από τη συμμετοχή (το 25% στην περίπτωση συγχώνευσης και το 50% σε όλες τις άλλες περιπτώσεις) για την εφαρμογή των διατάξεων αναφοράς. Ωστόσο, ακόμη και εάν αυτά τα ποσοστά δεν επιτευχθούν, αρκεί μια απόφαση της ΕΔΟ για την εφαρμογή των διατάξεων αναφοράς. Σχεδόν[27] όλα τα κράτη μέλη τήρησαν αυτές τις διατάξεις και κανένα δεν έκανε χρήση της δυνατότητας που προσφέρεται από την οδηγία να μην εφαρμόζονται οι διατάξεις αναφοράς σχετικά με τη συμμετοχή σε περιπτώσεις σύστασης με συγχώνευση.

3.4.2. Όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων

Στις διατάξεις αναφοράς οι εργαζόμενοι ασκούν τα δικαιώματά τους να συμμετέχουν στον ΕΣ μέσω ενός οργάνου εκπροσώπησης (στο εξής «ΟΕ»). Το όργανο εκπροσώπησης απαρτίζεται από εργαζομένους του ΕΣ και των θυγατρικών και των εγκαταστάσεών του, οι οποίοι έχουν εκλεγεί ή διοριστεί από εκπροσώπους των εργαζομένων κατ' αναλογία προς τον αριθμό των εργαζομένων τους που απασχολούνται σε κάθε κράτος μέλος[28]. Η σύνθεσή του θα πρέπει να προσαρμοστεί ώστε να ληφθούν υπόψη οι αλλαγές που επήλθαν στον ΕΣ και στις θυγατρικές και τις εγκαταστάσεις του. Τέσσερα χρόνια μετά τη σύστασή του οφείλει να αποφασίσει εάν θα αρχίσει διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συμφωνίας ή θα συνεχίσει βάσει των διατάξεων αναφοράς.

Μολονότι η μεταφορά των διατάξεων αυτών εξασφαλίστηκε σε γενικές γραμμές από τα κράτη μέλη, διαπιστώθηκαν κάποιες παραλείψεις όσον αφορά την επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης, η οποία εκλέγεται εφόσον δικαιολογείται από το μέγεθος του ΟΕ, όσον αφορά το δικαίωμα των μελών του ΟΕ να απουσιάζουν χωρίς απώλεια μισθών και όσον αφορά την προσαρμογή στις αλλαγές[29]. Υπάρχουν διαφορές στο μέγεθος που απαιτείται να έχει το ΟΕ ώστε να δρομολογηθεί η σύσταση επιτροπής περιορισμένης σύνθεσης. Όσον αφορά το δικαίωμα του ΟΕ να επικουρείται από εμπειρογνώμονες της επιλογής του, τα περισσότερα κράτη μέλη έκαναν χρήση της δυνατότητας να περιορίσουν τη χρηματοδότηση από τον ΕΣ σε έναν εμπειρογνώμονα, ακριβώς όπως και για την ΕΔΟ.

3.4.3. Διακρατική ενημέρωση και διαβούλευση

Όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση, η αρμοδιότητα του ΟΕ περιορίζεται στα θέματα διακρατικού χαρακτήρα. Για να ασκήσει αυτή την

---

27 Η CY εφαρμόζει το ποσοστό του 50% και σε συγχωνεύσεις· Το UK δεν κάνει αναφορά στον μετασχηματισμό (ωστόσο, επειδή το UK δεν έχει σύστημα συμμετοχής στο διοικητικό συμβούλιο, ο κίνδυνος να απολέσει ένας συνεταιρισμός με συμμετοχή το σύστημα συμμετοχής του βάσει των διατάξεων αναφοράς κατά το μετασχηματισμό του σε ΕΣ είναι πολύ περιορισμένος).

28 Οι διατάξεις της DE λαμβάνουν υπόψη τους εργαζομένους ολόκληρου του ομίλου.

29 Δεν προβλέπονται εσωτερικές συνεδριάσεις της επιτροπής περιορισμένης σύνθεσης στη SK, δεν προβλέπεται απουσία για εκπαιδευτικούς λόγους χωρίς απώλεια μισθού στην PT και στο UK, δεν προβλέπεται προσαρμογή στο UK.

αρμοδιότητά του, το ΟΕ έχει το δικαίωμα να συνεδριάζει με το αρμόδιο όργανο του ΕΣ τουλάχιστον μία φορά κάθε έτος βάσει τακτικών εκθέσεων που καταρτίζει το αρμόδιο όργανο για την εξέλιξη της δραστηριότητας, της απασχόλησης και της οργάνωσης του ΕΣ. Επιπλέον, το ΟΕ έχει το δικαίωμα να ενημερώνεται σχετικά με εξαιρετικές περιστάσεις που θίγουν ουσιωδώς τα συμφέροντα των εργαζομένων· να ζητεί τη σύγκληση έκτατης συνεδρίασης για να ενημερωθεί και να γνωμοδοτήσει· και να γνωμοδοτεί. Μπορεί να ζητηθεί επιπλέον συνεδρίαση στην περίπτωση που ο ΕΣ δεν ακολουθήσει τη γνώμη του. Τα εθνικά εκτελεστικά μέτρα δεν αποκαλύπτουν κάτι το ιδιαίτερο ως προς τα παραπάνω.

3.4.4. Συμμετοχή των εργαζομένων σε επίπεδο διοικητικού συμβουλίου

Όσον αφορά τη συμμετοχή των εργαζομένων, οι διατάξεις αναφοράς προβλέπουν επί της ουσίας ότι το επίπεδο συμμετοχής στον ΕΣ καθορίζεται από το επίπεδο συμμετοχής στις συμμετέχουσες οντότητες πριν από τη σύσταση του ΕΣ. Συνεπώς, εάν σε καμία από τις συμμετέχουσες οντότητες δεν ίσχυαν κανόνες συμμετοχής πριν από την καταχώριση του ΕΣ, ο ΕΣ δεν είναι υποχρεωμένος να θεσπίσει διατάξεις για τη συμμετοχή των εργαζομένων.

Όταν υπάρχουν διάφορες μορφές συμμετοχής, αποφασίζει η ΕΔΟ ποια από αυτές τις μορφές συμμετοχής θα εφαρμοστεί στον ΕΣ. Τα περισσότερα κράτη μέλη κάνουν χρήση της δυνατότητάς τους να θεσπίζουν τυπικούς κανόνες σε σχέση με αυτό, κυρίως επιλέγοντας το σύστημα συμμετοχής που καλύπτει το μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων.

3.5. Εθνικές διατάξεις που εφαρμόζονται σε ΕΣ οι οποίοι ιδρύονται ex novo και απασχολούν λιγότερους από 50 απασχολουμένους ή τουλάχιστον 50 απασχολουμένους σε ένα μόνο κράτος μέλος

Σε αντίθεση με τις ευρωπαϊκές εταιρείες, οι ΕΣ μπορούν να συσταθούν εκ του μηδενός, «ex novo», από φυσικά πρόσωπα ή από μία μοναδική νομική οντότητα και από φυσικά πρόσωπα. Το άρθρο 8 της οδηγίας ορίζει ειδικές διατάξεις σε αυτή την περίπτωση. Όταν ένας ΕΣ απασχολεί λιγότερους από 50 εργαζομένους ή όταν απασχολεί τουλάχιστον 50 εργαζομένους μόνο σε ένα κράτος μέλος, δεν προβλέπεται υποχρεωτική διαδικασία διαπραγμάτευσης, οι δε εθνικές διατάξεις για το ρόλο των εργαζομένων που εφαρμόζονται σε άλλες οντότητες του ίδιου είδους στα ίδια κράτη μέλη θα πρέπει να εφαρμόζονται επίσης στον ΕΣ, στις θυγατρικές και τις εγκαταστάσεις του. Ωστόσο, δρομολογείται διαδικασία διαπραγμάτευσης, εάν αυτό ζητηθεί από το ένα τρίτο των εργαζομένων ή εάν συμπληρωθεί το όριο των 50 εργαζομένων μετά την καταχώριση του ΕΣ. Υπάρχει μια ειδική διάταξη για τη διατήρηση της συμμετοχής σε περίπτωση που η έδρα του ΕΣ μεταφερθεί σε άλλο κράτος μέλος. Γενικά, τα κράτη μέλη μετέφεραν τις νέες αυτές διατάξεις αυτολεξεί.

3.6. Περιορισμένο δικαίωμα συμμετοχής σε γενικές συνελεύσεις με δικαίωμα ψήφου

Το άρθρο 9 της οδηγίας προβλέπει μια νέα μέθοδο συμμετοχής των εργαζομένων σε σύγκριση με άλλες οδηγίες του ίδιου τομέα: συγκεκριμένα, το δικαίωμα των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους να συμμετέχουν στη γενική συνέλευση ή στην τμηματική ή κλαδική συνέλευση, εάν υπάρχει, με δικαίωμα ψήφου. Αυτό συμβαίνει σε περίπτωση μετασχηματισμού, κατ' εφαρμογήν των διατάξεων αναφοράς, στις

περιπτώσεις που προβλεπόταν τέτοια συμμετοχή στους συμμετέχοντες συνεταιρισμούς, ή βάσει συμφωνίας.

Ωστόσο, το δικαίωμα συμμετοχής σε γενικές συνελεύσεις υπόκειται στον περιορισμό που διατυπώνεται στο άρθρο 59 παράγραφος 4 του κανονισμού: συγκεκριμένα, ότι το δικαίωμα συμμετοχής είχε αναγνωριστεί βάσει εθνικών διατάξεων που είχαν εκδοθεί πριν από τον Αύγουστο του 2003. Μόνο τρία κράτη μέλη βρίσκονται σε αυτή την κατάσταση: η Δανία, όπου η συμμετοχή αυτή αποτελεί συνήθη πρακτική, η Ουγγαρία και το Λουξεμβούργο. Όλα τα κράτη μέλη, εκτός από επτά[30], μετέφεραν τις διατάξεις του άρθρου αυτού αυτολεξεί.

3.7. Κοινές διατάξεις οδηγιών που αφορούν το ρόλο των εργαζομένων

Οι διατάξεις της οδηγίας δεν διαφέρουν από τις διατάξεις των άλλων οδηγιών που αφορούν το ρόλο των εργαζομένων όσον αφορά τους ορισμούς, το απόρρητο και την υποχρέωση εχεμύθειας, το πνεύμα συνεργασίας που διέπει τη σχέση μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του αρμόδιου οργάνου του ΕΣ και επίσης την προστασία και τις εγγυήσεις που παρέχονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Τα κράτη μέλη τις ενσωμάτωσαν επίσης με τον ίδιο τρόπο. Η Επιτροπή παραπέμπει σε προηγούμενες εκθέσεις σε αυτό τον τομέα (βλέπε εισαγωγή).

4. ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΝΕΚΥΨΑΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ

4.1. Απουσία πείρας

Από όσο γνωρίζει η Επιτροπή, μόνο δεκαεπτά ΕΣ συστάθηκαν έως τις 8 Μαΐου 2010, από τους οποίους κανένας δεν απασχολούσε μεγάλο αριθμό εργαζομένων[31]. Ακόμη και εάν, σύμφωνα με οργανώσεις εκπροσώπησης συνεταιρισμών, πρόκειται να συσταθούν κι άλλοι ΕΣ, δεν υπάρχει πείρα ούτε από την ενσωμάτωση ούτε από την εφαρμογή της οδηγίας.

4.2. Περιπλοκότητα των διατάξεων

Η κατανόηση των εθνικών εκτελεστικών διατάξεων τόσο του κανονισμού όσο και της οδηγίας μπορεί να αποτελεί πρόβλημα για τις μικρότερες οργανώσεις[32]. Όσον αφορά την οδηγία, η ύπαρξη δύο διαφορετικών επιλογών για τον καθορισμό της συμμετοχής των εργαζομένων στον ΕΣ - διαπραγμάτευση ή εθνικοί κανόνες - καθώς και οι ειδικές διατάξεις για τη συμμετοχή σε γενικές συνελεύσεις θα πρέπει να κατανοηθούν σωστά. Βέβαια, επειδή τα κράτη μέλη μετέφεραν σχεδόν αυτολεξεί την οδηγία σε επιμέρους νόμους, η ενσωμάτωση δεν κάνει τις διατάξεις ακόμη πιο περίπλοκες. Επιπλέον, οι κοινωνικοί φορείς του συνεταιριστικού και του συνδικαλιστικού κινήματος τονίζουν ότι ο περίπλοκος χαρακτήρας οφείλεται μάλλον

---

30 CY, DE, EE, PT, RO, SK, UK, των οποίων οι διατάξεις δεν αναγνωρίζουν τέτοια συμμετοχή.

31 Προκαταρκτικά αποτελέσματα μελέτης που εκπονήθηκε για λογαριασμό της Επιτροπής από την Cooperatives Europe, το ερευνητικό ίδρυμα EURICSE και το ίδρυμα EZAI: Καταγράφηκαν 17 ΕΣ (1 το 2006, 5 το 2008, 7 το 2009 και 4 στις αρχές του 2010) σε 9 κράτη μέλη (5 στην IT, 3 στη SK, 2 στην HU, 2 στο BE, 1 στη DE, LIE, NL, ES, SE) με 32 εργαζομένους συνολικά.

32 Μια οργάνωση-μέλος της BusinessEurope (SN) σημείωσε ότι «αν και ο μηχανισμός, όπως μπορεί να ισχυριστεί κανείς, είναι μάλλον περίπλοκος, έχει καταστεί ένα είδος τυποποιημένης διαδικασίας για τη συμμετοχή των εργαζομένων», αφού στο σύνολό του έχει οργανωθεί όπως και για τη SE.

στο καταστατικό και έλαβαν μέτρα από το 2006, συχνά με την οικονομική υποστήριξη της Ένωσης, με σκοπό την προετοιμασία της λειτουργίας μηχανισμών ενημέρωσης, διαβούλευσης και συμμετοχής σε ΕΣ.

4.3. Ιδιομορφίες των συνεταιρισμών

Οι συνεταιρισμοί διαφέρουν από τις εταιρείες περιορισμένης ευθύνης από πολλές απόψεις. Έχουν τη δική τους νομοθεσία, η οποία διαφέρει από το εταιρικό δίκαιο σε ορισμένα κράτη μέλη και μπορεί ακόμη να χαρακτηρίζονται ενώσεις του αστικού δικαίου και όχι εταιρείες βάσει της εθνικής νομοθεσίας[33], ενώ υπάρχουν ειδικές νομοθετικές διατάξεις που ισχύουν για ορισμένα είδη συνεταιρισμών (όπως οι αγροτικοί, οι στεγαστικοί, οι πιστωτικοί συνεταιρισμοί ή οι συνεταιρισμοί στον τομέα της υγείας). Όσον αφορά τις ατομικές εργασιακές σχέσεις, δεν υπάρχουν προφανείς διαφορές για τις πιο ουσιαστικές πτυχές. Ωστόσο, υπάρχουν κάποια ειδικά χαρακτηριστικά σε σχέση με τις συλλογικές σχέσεις, που εκφράζουν τη διαφορά μεταξύ εργαζομένων που είναι μέλη του συνεταιρισμού και εργαζομένων που δεν είναι. Παρόλο που οι ιδιομορφίες αυτές δεν εγείρουν ιδιαίτερα προβλήματα όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση, παρουσιάζουν μια πιο περίπλοκη εικόνα όσον αφορά τις συλλογικές συμφωνίες ή τη συμμετοχή σε επίπεδο διοικητικού συμβουλίου[34].

Εκφράστηκαν ορισμένες ανησυχίες από εθνικά συνεταιριστικά κινήματα ότι ο ΕΣ μπορεί να υπονομεύει τις αρχές του συνεταιρίζεσθαι, αλλά οι ανησυχίες αυτές αφορούν κυρίως το καταστατικό καθαυτό και όχι το ρόλο των εργαζομένων. Οι ανεξάρτητοι εμπειρογνώμονες επισήμαναν έναν θετικό αντίκτυπο της μεταφοράς της οδηγίας στο εργατικό δίκαιο και στο δίκαιο περί συνεταιρισμών. Η Επιτροπή σημειώνει επίσης ότι η ενσωμάτωση της οδηγίας λειτούργησε ως κίνητρο για κοινή εργασία και ανάπτυξη[35] μεταξύ συνδικάτων και οργανώσεων εκπροσώπησης των συνεταιρισμών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

4.4. Κοινά θέματα για τον ρόλο των εργαζομένων σε διακρατικό επίπεδο

Ορισμένα θέματα είναι κοινά στις διάφορες οδηγίες[36] που διέπουν τον διακρατικό ρόλο των εργαζομένων και ιδίως στην οδηγία 2001/86/ΕΚ (οδηγία για την ευρωπαϊκή εταιρεία).

Όσο για την καταστρατήγηση των διαδικασιών, οι ανεξάρτητοι εμπειρογνώμονες[37] επισημαίνουν ότι αρκετά κράτη μέλη[38] δεν μετέφεραν το άρθρο 13 της οδηγίας που απαιτεί από τα κράτη μέλη να λάβουν τα ενδεδειγμένα μέτρα, ώστε να προληφθεί η αθέμιτη χρήση ενός ΕΣ με σκοπό τη στέρηση από τους εργαζομένους των

---

33 Δική τους νομοθεσία στην ES, HU, PL, PT και SE· ενώσεις του αστικού δικαίου στις NL.

34 Για παράδειγμα στην CY οι συμφωνίες είναι ιδιωτικές και όχι συλλογικές· στην HU δεν υπάρχει συμμετοχή σε επίπεδο διοικητικού συμβουλίου.

35 Κυρίως μέσω σχεδίων έργων που χρηματοδοτούνται από τη γραμμή του προϋπολογισμού 04.03.03.03.

36 Οδηγία 94/45/ΕΚ, όπως αναδιατυπώθηκε με την οδηγία 2009/38/ΕΚ για τις ευρωπαϊκές επιτροπές επιχειρήσεων, οδηγία 2001/86/ΕΚ για την ευρωπαϊκή εταιρεία (SE) (βλ. παραπάνω), οδηγία 2005/56/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Οκτωβρίου 2005 , για τις διασυνοριακές συγχωνεύσεις κεφαλαιουχικών εταιρειών, ΕΕ L 310 της 25.11.2005, σ. 1.

37 Βλέπε την παραπομπή στις μελέτες που εκπόνησαν οι Labour Asociados και Milieu, στην υποσημείωση 4.

38 EL, HU, IE, NL, SI· για τη BG, την CZ, τη LV και την PT χρειάζεται περαιτέρω διερεύνηση.

δικαιωμάτων συμμετοχής τους ή την άρνηση των δικαιωμάτων αυτών. Όπως συνέβη και με την οδηγία για την ευρωπαϊκή εταιρεία[39], η Επιτροπή φρονεί ότι αυτό αποτελεί πιθανώς αιτία ανησυχίας.

Η προστασία των δικαιωμάτων συμμετοχής όταν μια εταιρεία ή ένας συνεταιρισμός εθνικού επιπέδου μετατρέπεται σε ευρωπαϊκή εταιρεία ή σε ευρωπαϊκή συνεταιριστική εταιρεία τέθηκε ως θέμα στο πλαίσιο της επανεξέτασης της οδηγίας για τη SE[40]. Για την αντιμετώπιση αυτού του θέματος, η οδηγία 2005/56/ΕΚ σχετικά με τις διασυνοριακές συγχωνεύσεις υποχρεώνει την εταιρεία να περιβληθεί τη νομική μορφή που θα επιτρέπει την άσκηση των δικαιωμάτων συμμετοχής[41].

Οι ανεξάρτητοι εμπειρογνώμονες επισημαίνουν την απουσία διατάξεων στην οδηγία σχετικά με τη δυνατότητα ελέγχου εφαρμογής της συμφωνίας για τη συμμετοχή των εργαζομένων[42]. Η αναδιατύπωση της οδηγίας για τις ευρωπαϊκές επιτροπές επιχειρήσεων οδήγησε στην ανακάλυψη νέων προσεγγίσεων στον τομέα αυτό, αφού οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα έχουν τα μέσα που απαιτούνται για να ασκήσουν τα δικαιώματα που τους παρέχει η οδηγία να εκπροσωπούν συλλογικά τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Θέματα που συνδέονται με τους βασικούς ορισμούς της οδηγίας, όπως «εκπρόσωποι των εργαζομένων», «ρόλος των εργαζομένων», «ενημέρωση», «διαβούλευση», «συμμετοχή», «συμμετέχουσες νομικές οντότητες», τίθενται με τον ίδιο τρόπο όπως και για άλλες οδηγίες, ιδίως για την οδηγία για την ευρωπαϊκή εταιρεία 2001/86/ΕΚ. Θα ήταν σκόπιμο να εξασφαλιστεί μεγαλύτερη συνοχή των ορισμών αυτών σε όλες τις οδηγίες.

5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η μεταφορά της οδηγίας σε όλα τα κράτη μέλη ολοκληρώθηκε μόλις το Μάρτιο του 2009. Γι' αυτό, απουσιάζει η πείρα από την πρακτική εφαρμογή της οδηγίας.

Επιπλέον, η οδηγία δεν είναι αυτοτελής πράξη. Συμπληρώνει τον κανονισμό για τον ΕΣ και παρουσιάζει εκπληκτικές ομοιότητες με άλλες οδηγίες που διέπουν τον ρόλο των εργαζομένων, όπως είναι η οδηγία για την ευρωπαϊκή εταιρεία. Η Επιτροπή θεωρεί ότι τα αποτελέσματα της αξιολόγησης αυτών των οδηγιών και του κανονισμού χρειάζεται να ληφθούν υπόψη πριν από τη δρομολόγηση κάθε διαδικασίας αναθεώρησης στο μέλλον.

---

39 Βλέπε σημείο 3.6 της έκθεσης COM(2008)591.

40 Βλέπε σημείο 4.4 της έκθεσης COM(2008)591.

41 Η SE ανέφερε επίσης ότι νέες ιδέες σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης σημαντικών αλλαγών όσον αφορά τον αριθμό των εργαζομένων μετά τη σύσταση εταιρείας με ευρωπαϊκό καταστατικό αναδύθηκαν επίσης στο πλαίσιο των συζητήσεων για το άρθρο 35 της πρότασης κανονισμού για την ευρωπαϊκή ιδιωτική εταιρία, στο Συμβούλιο, το 2009.

42 Τα εθνικά εκτελεστικά μέτρα της ES και της PT εξασφαλίζουν, ωστόσο, την αποτελεσματικότητα της συμφωνίας σε νομικό επίπεδο.

Τα συμπεράσματα αυτά τα συμμερίζονται όλα τα κράτη μέλη[43] και οι κοινωνικοί εταίροι[44] που εξέφρασαν τις απόψεις τους κατά τη διαδικασία διαβούλευσης για τη σύνταξη της παρούσας έκθεσης.

Είναι απαραίτητο να διερευνηθούν οι λόγοι που εξηγούν τον πολύ χαμηλό βαθμό πρόσληψης του ενωσιακού νομικού πλαισίου για τους συνεταιρισμούς πριν εξεταστεί οποιαδήποτε κίνηση για αναθεώρηση της οδηγίας.

Η παρούσα έκθεση επισήμανε ορισμένα από τα θέματα[45] που πρέπει να εξεταστούν περαιτέρω. Η Επιτροπή θα συνεχίσει να παρακολουθεί την ορθή εφαρμογή της οδηγίας και να προωθεί τη βελτίωση των ικανοτήτων όλων των εμπλεκομένων μερών[46].

---

43 Βλέπε τον κατάλογο των απαντήσεων στο σημείο 1 (εισαγωγή)· ορισμένα κράτη μέλη θεωρούν ότι κάθε διαδικασία αναθεώρησης στο μέλλον θα πρέπει να εστιάζεται στον κανονισμό και στην έννοια της ευρωπαϊκής συνεταιριστικής εταιρείας και όχι στην οδηγία.

44 Η ETUC θεωρεί ότι δεν υπάρχει ανάγκη απλούστευσης της οδηγίας και ότι, σε περίπτωση αναθεώρησης του κανονισμού, θα πρέπει να ζητηθεί η γνώμη των κοινωνικών εταίρων. Η CIP, οργάνωση-μέλος της Business Europe, θεωρεί ότι οποιαδήποτε αναθεώρηση της νομοθεσίας θα πρέπει να αποφύγει την επιβάρυνση των επιχειρήσεων με επιπλέον φόρτο.

45 Ιδίως η διακρατική διαδικασία διαπραγμάτευσης, η καταστρατήγηση των διαδικασιών και οριζόντια θέματα, που αφορούν όλες τις οδηγίες, όπως ο ρόλος των εργαζομένων.

46 Η Επιτροπή προωθεί ενέργειες προς την κατεύθυνση αυτή, ειδικά στο πλαίσιο του κονδυλίου του προϋπολογισμού 04.030303 – Ενημέρωση, διαβούλευση και συμμετοχή των εκπροσώπων επιχειρήσεων.