EVROPSKÁ KOMISE

V Bruselu dne 16.9.2010
KOM(2010) 481 v konečném znění

ZPRÁVA KOMISE RADĚ, EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ

o přezkumu směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců

ZPRÁVA KOMISE RADĚ, EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ

o přezkumu směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců

1. ÚVOD

Nařízení Rady (ES) č. 1435/2003[1] (dále jen „nařízení“) stanoví statut evropské družstevní společnosti (dále jen „SCE“) s cílem vytvořit jednotný právní rámec, aby družstva z různých členských států mohla plánovat a reorganizovat své činnosti na úrovni Společenství. Směrnice Rady 2003/72/ES[2] (dále jen „směrnice“) doplňuje nařízení, pokud jde o zapojení zaměstnanců[3], s cílem stanovit úpravy pro zapojení zaměstnanců v každé SCE, a tím zajistit, že založení SCE nemá za následek zánik nebo omezení praxe v oblasti zapojení zaměstnanců, která je obvyklá v subjektech podílejících se na jejím vytvoření.

Komise v této zprávě přezkoumává uplatňování směrnice, aby případně navrhla potřebné změny, jak požaduje článek 17 směrnice.

V rámci přípravy tohoto přezkumu zadala Komise nezávislým odborníkům vypracování studií[4] a tyto studie spolu s návrhem zprávy konzultovala s členskými státy a evropskými sociálními partnery[5].

Vzhledem k velké podobnosti mezi uvedenou směrnicí a směrnicí Rady 2001/86/ES o zapojení zaměstnanců evropských společností (SE)[6] (dále jen „směrnice o SE“) a vzhledem k tomu, že některé členské státy[7] provedly směrnici ve stejném nástroji nebo změnou právních předpisů provádějících směrnici 2001/86/ES, odkazuje Komise na svůj přezkum druhé z uvedených směrnic[8].

---

1 Nařízení Rady (ES) č. 1435/2003 ze dne 22. července 2003 o statutu Evropské družstevní společnosti (SCE), Úř. věst. L 207, 18.8.2003, s. 1.

2 Směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců, Úř. věst. L 207, 18.8.2003, s. 25.

3 Zapojením zaměstnanců se rozumí mechanismus, včetně informování, projednávání a účasti, pomocí něhož mohou zástupci zaměstnanců ovlivňovat rozhodnutí, která mají být v podniku přijata (čl. 2 písm. h) směrnice).

4 Vnitrostátní zprávy vypracované organizací Labour Asociados (EU-25 v letech 2006–2008) a Milieu (Bulharsko, Rumunsko) v roce 2009, Souhrnná zpráva o EU-25 vypracovaná organizací Labour Asociados v roce 2007.

5 Odpovědi obdržené v rámci konzultací od Bulharska, Kypru, České republiky, Německa, Estonska, Řecka, Španělska, Finska, Francie, Maďarska, Itálie, Lucemburska, Litvy, Lotyšska, Polska, Portugalska, Švédska, BusinessEurope, EKOS a UEAPME.

6 Směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců, Úř. věst. L 294, 10.11.2001, s. 22.

7 Bulharsko, Estonsko, Španělsko, Finsko.

8 Sdělení Komise o přezkumu směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců, KOM(2008) 591 v konečném znění ze dne 30.9.2008.

Ohledně horizontálních otázek týkajících se práva na informování a projednání, jako jsou ochrana a záruky pro zástupce zaměstnanců nebo důvěrné informace, se Komise rovněž odvolává na svůj přezkum směrnice 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci[9].

2. PROVEDENÍ SMĚRNICE DOKONČENÉ V ROCE 2009

Komise vytvořila skupinu odborníků tvořenou vládními odborníky z členských států s cílem poskytnout fórum pro diskuze o opatřeních pro provedení směrnice do vnitrostátních právních předpisů. V roce 2005 se konala tři zasedání této skupiny, na kterých se podrobně jednalo o hlavních otázkách vyplývajících z provádění směrnice[10].

Navzdory této přípravě provedlo směrnici do svých vnitrostátních právních předpisů ve lhůtě stanovené směrnicí (tedy do 18. srpna 2006) pouze 12 členských států[11] a poslední prováděcí opatření byla přijata až v březnu 2009[12]. Komise zahájila s 16 členskými státy[13] řízení pro porušení práva, po nichž následovala tři postoupení k Evropskému soudnímu dvoru. Soud následně rozhodl v neprospěch jednoho členského státu[14].

Téměř ve všech členských státech došlo k provedení přijetím příslušných právních předpisů, jemuž předcházela jednání se sociálními partnery, prostřednictvím postupů, které odrážejí tradice jednotlivých zemí[15]. Sociální partneři sehráli rozhodující úlohu v Belgii, kde byla směrnice provedena prostřednictvím kolektivní smlouvy na úrovni státu, doplněné o právní předpisy, a v Itálii, kde sociální partneři podepsali společné stanovisko, které tvoří základ pro právní předpisy provádějící směrnici. Ve většině členských států bylo s tímto procesem spojeno družstevní hnutí. Provedení směrnice nevedlo k rozsáhlým veřejným rozpravám.

Co se týče kvality provádění, výše uvedené studie vypracované nezávislými odborníky dospěly k závěru, že v obecné rovině vnitrostátní prováděcí opatření věrně kopírují, často doslova, ustanovení směrnice a že v provedení nebyly zjištěny žádné

---

9 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství, Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29; sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o přezkumu uplatňování směrnice 2002/14/ES v EU, KOM(2008) 146 v konečném znění ze dne 17.3.2008.

10 Pracovní dokumenty a zápisy z jednání této skupiny jsou k dispozici na adrese: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213.

11 Rakousko, Bulharsko, Česká republika, Německo, Dánsko, Finsko, Maďarsko, Nizozemsko, Polsko, Švédsko, Slovinsko, Spojené království.

12 Podrobnosti o vnitrostátních prováděcích opatřeních lze nalézt na adrese: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213.

13 Jeden členský stát přijal prováděcí opatření ve stanovené lhůtě, ale neoznámil je Komisi.

14 Rozsudky ve věci C-92/08 týkající se Belgie, věci C-82/08 týkající se Řecka a věci C-70/08 týkající se Lucemburska, vynesené dne 9. října 2008.

15 V Nizozemsku: žádné zvláštní konzultace se sociálními partnery ohledně směrnice 2003/72/ES; ve Spojeném království: veřejné konzultace; ve Španělsku: společné konzultace ohledně směrnic 2003/72/ES a 2001/86/ES.

závažné nesrovnalosti. Poukazují nicméně na určité obtíže, opomenutí, nedostatky, změny nebo doplňky[16] vyžadující další prošetření Komisí.

3. OBSAH SMĚRNICE JE ČASTO PROVÁDĚN DOSLOVNĚ

3.1. Důraz na vyjednávání a alternativní postup u některých zcela nových SCE

Základní zásadou a stanoveným cílem směrnice je zajistit práva zaměstnanců týkající se jejich zapojení do rozhodování o otázkách, které se jich mohou týkat. Práva zaměstnanců, která platila před založením SCE, by měla být základem pro práva zaměstnanců v oblasti zapojení v SCE (zásada „předtím i potom“). Hlavním prostředkem směřujícím k dosažení tohoto cíle je dohoda vyjednaná mezi vedením dotyčných právnických osob a zástupci zaměstnanců. Nedojde-li během šestiměsíčního období (které lze dohodou prodloužit až na 12 měsíců) k dohodě, stanoví směrnice soubor referenčních ustanovení. Zástupci zaměstnanců mohou navíc rozhodnout o nezahájení jednání nebo o ukončení již zahájených jednání a o použití úpravy o informování a projednání se zaměstnanci platné v členských státech, ve kterých má SCE zaměstnance.

Tento důraz na vyjednávání vede ke vzniku stejného systému, jaký je zřízen v souvislosti s evropskou společností (SE). Směrnice však stanoví alternativní mechanismus vztahující se k možnosti vytvoření zcela nových SCE. Článek 8 směrnice obsahuje zvláštní ustanovení pro SCE založené výlučně fyzickými osobami nebo jedinou právnickou osobou a fyzickými osobami, jež dohromady zaměstnávají méně než 50 zaměstnanců, nebo zaměstnávají alespoň 50 zaměstnanců pouze v jednom členském státu. V takovém případě se pro SCE, její dceřiné společnosti a závody mají použít vnitrostátní právní předpisy o zapojení zaměstnanců, které se vztahují na jiné subjekty stejného typu, jež se nacházejí ve stejných členských státech (viz bod 3.5).

3.2. Postup vyjednávání na nadnárodní úrovni

Na postup vyjednávání se uplatňují právní předpisy členského státu, ve kterém bude mít SCE své sídlo. Pokud jde o zahájení jednání, řídící nebo správní orgány právnických osob podílejících se na založení SCE zodpovídají za přijetí nezbytných kroků, jakmile vypracovaly plán založení SCE. Ve svých prováděcích opatřeních jde v tomto ohledu mnoho členských států nad rámec všeobecných podmínek směrnice[17].

Pro účely vyjednávání musí být vytvořen zvláštní vyjednávací výbor zastupující zaměstnance. Členové zvláštního vyjednávacího výboru musí být zvoleni nebo jmenováni v poměru k počtu zaměstnanců, které zaměstnávají zúčastněné právnické

---

16 Konfederace portugalských průmyslových odvětví CIP, člen organizace BusinessEurope, se domnívala, že povinnosti stanovené ve vnitrostátních právních předpisech jdou v několika oblastech nad rámec směrnice.

17 Rozsah předběžných informací, které mají být poskytovány: Česká republika, Irsko, Litva, Polsko, Slovinsko; informování zaměstnanců, pokud neexistuje zástupce: Česká republika, Německo, Irsko, Litva, Nizozemsko, Portugalsko, Slovinsko, Spojené království; maximální lhůta pro zahájení vyjednávání: Španělsko, Litva; avšak žádný odkaz ve smyslu „co nejdříve“ v Portugalsku.

osoby a jejich dceřiné společnosti a závody v každém členském státu[18]. Členské státy stanoví způsob, který má být použit pro volbu nebo jmenování členů na jejich území. Některé členské státy nesplnily požadavek směrnice, že použité metody by měly usilovat o dosažení rovnováhy mezi pohlavími ve zvláštním vyjednávacím výboru[19]. Směrnice řeší situaci v okamžiku zahájení jednání, ale nezabývá se případy, kdy se tato počáteční situace před koncem vyjednávání změní. Několik členských států však přijalo ustanovení, jak k těmto změnám přistupovat[20].

Úlohou zvláštního vyjednávacího výboru je jednat s příslušnými orgány zúčastněných subjektů o uspořádání zajišťujícím zapojení zaměstnanců v rámci SCE. Může však také rozhodnout o nezahájení jednání nebo o ukončení již zahájených jednání. Přestože jsou rozhodnutí ve zvláštním vyjednávacím výboru v zásadě přijímána dvojnásobnou nadpoloviční většinou (nadpoloviční většina členů zastupující nadpoloviční většinu zaměstnanců), rozhoduje-li zvláštní vyjednávací výbor o nezahájení jednání nebo o ukončení již zahájených jednání, je zapotřebí trojnásobné kvalifikované většiny (dvě třetiny členů zastupující alespoň dvě třetiny zaměstnanců, včetně hlasů členů zastupujících zaměstnance zaměstnané alespoň ve dvou členských státech). Tato trojnásobná většina je také potřebná (s některými dalšími podmínkami), je-li výsledkem jednání omezení práva na účast.

Výdaje spojené s jednáním hradí zúčastněné právnické osoby. Několik členských států provedlo toto opatření omezením těchto výdajů na ty, které jsou přiměřené, podstatné a nezbytné ve vztahu k ekonomické zátěži pro zúčastněné subjekty. V jiných členských státech byl vypracován orientační nebo otevřený seznam výdajů. Některé prováděcí právní předpisy obsahují oba modely[21]. Kromě toho tři členské státy zavedly kritérium pro sdílení těchto nákladů mezi zúčastněnými subjekty[22].

Za účelem jednání může zvláštní vyjednávací výbor požádat odborníky podle svého výběru, aby mu byli nápomocni. S několika málo výjimkami[23] omezily vnitrostátní právní předpisy počet odborníků, kteří mají být placeni zúčastněnými společnostmi, na jednoho, jak připouští směrnice.

3.3. Nezávislost stran, pokud jde o obsah dohody

Jedna z hlavních zásad směrnice spočívá v poskytnutí možnosti, aby strany svobodně vymezily pravidla, která je budou z hlediska zapojení zaměstnanců zavazovat. Směrnice jasně uvádí, že není-li v dohodě stanoveno jinak, nepodléhá dohoda

---

18 Směrnice také stanoví doplňující křesla pro zastoupení zaměstnanců v případě fúze. Tento prvek není proveden v Rumunsku.

19 Francie, Lucembursko, Malta, Rumunsko, Slovensko.

20 Česká republika, Německo, Španělsko, Maďarsko, Lotyšsko, Malta, Polsko, Slovinsko, Slovensko, Švédsko, Spojené království.

21 Výdaje musí být přiměřené (Estonsko, Malta, Spojené království), podstatné (Nizozemsko), nezbytné (Švédsko), zdůvodněné a nezbytné (Maďarsko) nebo vhodné (Rakousko, Dánsko, Finsko, Slovinsko); seznam výdajů (Belgie, Kypr, Španělsko, Itálie, Litva, Lotyšsko, Portugalsko, Slovensko); oba modely (Česká republika, Německo, Polsko).

22 Lotyšsko, Polsko, Portugalsko.

23 Německo, Švédsko; v Belgii může příznivější dohoda stanovit jinak; v Lotyšsku mají být hrazeny výdaje „nejméně“ na jednoho odborníka.

referenčním ustanovením. Všechna vnitrostátní prováděcí opatření vycházejí z této zásady[24].

Na pomoc jednajícím stranám obsahuje směrnice seznam témat, kterými se má dohoda zabývat. Tento seznam zahrnuje postupy pro případné nové vyjednání dohody, pokud došlo po vytvoření SCE k strukturálním změnám. Jedná se o významný doplněk podobných seznamů zahrnutých ve směrnici o SE a ve směrnici 94/45/ES o evropských radách zaměstnanců (ERZ)[25].

Existují však dvě důležitá omezení nezávislosti stran. V případě SCE založené přeměnou musí dohoda zajistit přinejmenším stejnou úroveň všech prvků zapojení zaměstnanců, jaká existuje v družstvu, jež má být přeměněno na SCE[26]. Možnost stanovit, že jsou zaměstnanci oprávněni plně se účastnit valné hromady, která byla směrnicí doplněna mezi položky, které je možno vyjednat, je navíc omezena článkem 9 směrnice (viz bod 3.6).

3.4. Referenční ustanovení, která se mají použít v případě, že nedojde k dohodě

3.4.1. Podmínky pro uplatňování referenčních ustanovení

Referenční ustanovení se uplatňují pouze podřízeně, tj. a) souhlasí-li s tím jednající strany, nebo b) nedošlo-li k dohodě ve lhůtě šesti měsíců (za určitých podmínek jednoho roku) a rozhodnou-li příslušné orgány na straně zúčastněných subjektů pokračovat v zápisu SCE do rejstříku a nerozhodne-li zvláštní vyjednávací výbor na straně zaměstnanců o nezahájení jednání nebo o ukončení již zahájených jednání.

Pokud jde o účast zaměstnanců v jiných případech, než když je SCE založena přeměnou, stanoví směrnice jako podmínku pro uplatňování referenčních ustanovení minimální procento pracovníků, na něž se vztahuje účast (25 % v případě fúze a 50 % ve všech ostatních případech). I když však není tohoto procentního podílu dosaženo, je rozhodnutí zvláštního vyjednávacího výboru o uplatňování referenčních ustanovení dostatečné. Téměř[27] všechny členské státy se těmito pravidly řídily a žádný z nich nevyužil možnost, kterou nabízí směrnice, neuplatňovat referenční ustanovení o účasti v případě fúze.

3.4.2. Orgán zastupující zaměstnance

Podle referenčních ustanovení zaměstnanci vykonávají svá práva zapojení v rámci SCE prostřednictvím zastupujícího orgánu. Zastupující orgán se skládá ze zaměstnanců SCE a jejích dceřiných společností a závodů, které mezi sebou volí nebo jmenují zástupci zaměstnanců v poměru k počtu jejich zaměstnanců zaměstnaných v každém členském státu[28]. Jeho složení je nutno přizpůsobit

---

[24] Avšak s rozdílem v případě Španělska: referenční ustanovení se rovněž použijí, jestliže dohoda „neobsahuje žádné zvláštní ustanovení“.

[25] Malta a Rumunsko do svého seznamu tuto změnu nezačlenily.

[26] Německo doplňuje stejné omezení, pokud družstvo přechází od dualistické k monistické struktuře řízení nebo naopak.

[27] Kypr uplatňuje 50% podíl také při fúzích, Spojené království přeměnu nezmiňuje (jelikož však Spojené království nemá žádný systém účasti na úrovni představenstva, je riziko, že družstvo s účastí by ztratilo svůj režim účasti při uplatnění referenčních ustanovení při přeměně v SCE, velmi omezené).

[28] Ustanovení v Německu berou v úvahu zaměstnance celé skupiny.

s ohledem na změny, ke kterým v SCE a jejích dceřiných společností a závodech dochází. Čtyři roky po svém zřízení musí rozhodnout, zda má zahájit jednání o uzavření dohody, nebo zda se mají nadále uplatňovat referenční ustanovení.

Přestože bylo provedení těchto ustanovení členskými státy zajištěno ve všeobecných podmínkách, byla zjištěna některá opomenutí, pokud jde o užší výbor, který má být zvolen, jestliže je to vzhledem k velikosti zastupujícího orgánu opodstatněné, o nárok členů zastupujícího orgánu na placené volno a o přizpůsobování změnám[29]. Existují rozdíly ve velikosti zastupujícího orgánu potřebné k vytvoření užšího výboru. Pokud jde o právo zastupujícího orgánu využívat pomoc odborníků podle vlastního výběru, většina členských států využila možnost omezit financování SCE jen na jednoho odborníka, a to stejným způsobem jako u zvláštního vyjednávacího výboru.

3.4.3. Informování a projednávání na nadnárodní úrovni

Pokud jde o informování a projednávání, je působnost zastupujícího orgánu omezená na otázky nadnárodní povahy. Pro výkon své působnosti je zastupující orgán oprávněn uspořádat alespoň jednou ročně schůzi s příslušným orgánem SCE na základě pravidelných zpráv vypracovaných příslušným orgánem o vývoji obchodních činností, zaměstnanosti a organizace SCE. Kromě toho má zastupující orgán právo obdržet informace, nastanou-li mimořádné okolnosti, které mají výrazný dopad na zájmy zaměstnanců, požadovat konání mimořádné schůze, aby byl informován a aby s ním byla záležitost projednána, a vyjádřit svůj názor. Další schůze může být požadována, jestliže SCE tento názor nevezme v úvahu. Vnitrostátní prováděcí opatření nevykazují v tomto ohledu žádné zvláštní rysy.

3.4.4. Účast na úrovni představenstva

Pokud jde o účast zaměstnanců, referenční ustanovení zejména stanoví, že úroveň účasti v SCE se určuje na základě úrovně zastoupení v zúčastněných subjektech předtím, než byla SCE založena. Pokud tedy žádný ze zúčastněných subjektů před zápisem SCE do rejstříku neuplatňoval pravidla o účasti zaměstnanců, není SCE povinna přijmout ustanovení týkající se účasti zaměstnanců.

Pokud existuje několik forem účasti, zvláštní vyjednávací výbor rozhodne, která z těchto forem se bude na SCE vztahovat. Většina členských států využívá možnost přijmout v tomto ohledu pravidla implicitně, a to především výběrem takového režimu účasti, který pokrývá největší počet zaměstnanců.

3.5. Vnitrostátní předpisy vztahující se na zcela nově založené SCE zaměstnávající méně než 50 zaměstnanců, nebo alespoň 50 zaměstnanců pouze v jednom členském státu

Na rozdíl od SE může být SCE založena zcela nově, a to buď fyzickými osobami, nebo jedinou právnickou osobou a fyzickými osobami. Článek 8 směrnice obsahuje pro tento případ zvláštní ustanovení. Když jedna SCE zaměstnává méně než 50 zaměstnanců nebo zaměstnává alespoň 50 zaměstnanců pouze v jednom členském

[29] Na Slovensku se nekonají interní zasedání užšího výboru, v Portugalsku a ve Spojeném království není nárok na placené pracovní volno za účelem vzdělávání a ve Spojeném království se neprovádí žádné přizpůsobení.

státě, není proces vyjednávání povinný a na takovou SCE, její dceřiné společnosti a závody se mají použít vnitrostátní právní předpisy o zapojení zaměstnanců, které se vztahují na jiné subjekty stejného typu, jež se nacházejí ve stejných členských státech. Postup vyjednávání se však zahájí, pokud by měl být požadován jednou třetinou zaměstnanců nebo v případě, že by mělo být dosaženo hranice 50 zaměstnanců po zápisu SCE do rejstříku. Existuje zvláštní ustanovení k udržení účasti, pokud je sídlo SCE přemístěno do jiného členského státu. Obecně platí, že členské státy provedly tato nová ustanovení doslovně.

3.6. Omezený nárok na účast na valné hromadě s hlasovacím právem

Článek 9 směrnice stanoví nový způsob zapojení zaměstnanců v porovnání s ostatními směrnicemi v této oblasti, a to právo zaměstnanců nebo jejich zástupců účastnit se a hlasovat na valných hromadách, popřípadě, existují-li, na schůzích úseku či oddělení. Tak je tomu v případě vzniku SCE přeměnou za použití referenčních ustanovení, pokud byla taková účast stanovena v zúčastněných družstvech, nebo dohodou.

Právo účasti na valných hromadách je však omezeno ustanovením čl. 59 odst. 4 nařízení, a sice, že možnost takové účasti byla uznána podle vnitrostátních předpisů před srpnem 2003. V této situaci jsou pouze tři členské státy: Dánsko, u něhož je taková účast běžnou praxí, Maďarsko a Lucembursko. Všechny členské státy kromě sedmi[30] se zavázaly k provedení tohoto článku doslovně.

3.7. Společná ustanovení směrnic týkajících se zapojení zaměstnanců

Ustanovení směrnice se neliší od ustanovení ostatních směrnic týkajících se zapojení zaměstnanců, pokud jde o definice, mlčenlivost a důvěrnost informací, duch spolupráce, jímž se řídí vztah mezi zástupci zaměstnanců a příslušným orgánem SCE, a také o ochranu a záruky pro zástupce zaměstnanců. Členské státy je rovněž zavedly stejným způsobem. Komise odkazuje na předchozí zprávy v této oblasti (viz Úvod).

4. PROBLÉMY VZNIKLÉ PŘI PROVÁDĚNÍ A UPLATŇOVÁNÍ SMĚRNICE

4.1. Nedostatek zkušeností

Podle informací, které má Komise k dispozici, bylo do 8. května 2010 založeno pouze sedmnáct SCE, z nichž žádná nemá významný počet zaměstnanců[31]. I když měly být podle organizací zastupujících družstva založeny další SCE, zkušenosti jak z provádění, tak z uplatňování směrnice chybí.

---

30 Kypr, Německo, Estonsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Spojené království, jejichž ustanovení takovou účast nepřipustila.

31 Předběžné výsledky studie, kterou pro Komisi vypracovaly Cooperatives Europe, EURICSE a nadace EZAI: zaznamenáno 17 SCE (1 v roce 2006, 5 v roce 2008, 7 v roce 2009 a 4 počátkem roku 2010) v 9 členských státech (5 v Itálii, 3 na Slovensku, 2 v Maďarsku, 2 v Belgii a po 1 v Německu, Lichtenštejnsku, Nizozemsku, Španělsku a Švédsku) s celkovým počtem 32 zaměstnanců.

4.2. Složitost ustanovení

Pochopení vnitrostátních prováděcích ustanovení nařízení i směrnice může být pro menší organizace obtížné[32]. Pokud jde o směrnici, existence dvou různých směrů, jimiž se řídí zapojení zaměstnanců v SCE – vyjednávání nebo vnitrostátní pravidla – stejně jako zvláštní ustanovení o účasti na valných hromadách je nutno správně pochopit. Jelikož však členské státy provedly směrnici v konkrétních právních předpisech doslova, toto provedení složitost nezvyšuje. Sociální subjekty zapojené do družstevního hnutí a odborového hnutí navíc zdůrazňují, že složitost spočívá spíše ve statutu, a od roku 2006 přijímají opatření, často s finanční podporou Evropské unie, určená k přípravě zřízení mechanismů pro informování, projednávání a účast v SCE.

4.3. Zvláštnosti družstev

Družstva se v mnoha ohledech liší od společností s ručením omezeným. Mají své vlastní právní předpisy, které se v některých členských státech liší od práva obchodních společností, a podle vnitrostátních právních předpisů mohou dokonce být kvalifikována jako občanská sdružení, a nikoli obchodní společnosti[33], přičemž se na určité typy družstev vztahují zvláštní zákony (týkající se zemědělství, bydlení, úvěrů nebo zdraví). Co se týče jednotlivých pracovních poměrů, neexistují u nejvýznamnějších aspektů žádné zjevné rozdíly. Existují však některé zvláštní rysy, pokud jde o kolektivní vztahy, umožňující zohlednit rozdíl mezi pracovníky, kteří jsou členy družstva, a pracovníky, kteří jeho členy nejsou. Přestože tyto zvláštnosti nepřinášejí žádné konkrétní problémy, pokud jde o informování a projednávání, představují složitější obraz, co se týče kolektivních smluv nebo účasti na úrovni představenstva[34].

Vnitrostátní družstevní hnutí vyjádřila určité obavy, že SCE může ohrozit družstevních principy, tyto obavy se však zaměřují na samotný statut, a nikoli na zapojení zaměstnanců. Nezávislí odborníci zjistili kladný dopad provedení směrnice na pracovní právo a na družstevní právo. Komise také konstatuje, že provádění této směrnice působilo jako pobídka pro společnou práci a vývoj[35] mezi odbory a organizacemi zastupujícími družstva na vnitrostátní i evropské úrovni.

4.4. Společné problémy týkající se zapojení zaměstnanců na nadnárodní úrovni

Některé problémy jsou společné pro různé směrnice[36], které se týkají zapojení zaměstnanců na nadnárodní úrovni, zejména směrnice 2001/86/ES (směrnice o SE).

---

32 Konfederace švédských podniků SN, člen organizace BusinessEurope, uvedla, že „ačkoli lze tento mechanismus označit za poměrně komplikovaný, stal se jakýmsi standardním postupem pro účast zaměstnanců“, jelikož je jako celek uspořádán stejným způsobem jako u SE.

33 Vlastní právní předpisy ve Španělsku, Maďarsku, Polsku, Portugalsku a Švédsku; statut občanských sdružení v Nizozemsku.

34 Například na Kypru jsou stanoveny v soukromých dohodách, a nikoli v kolektivních smlouvách, v Maďarsku není stanovena žádná účast na úrovni představenstva.

35 Zejména prostřednictvím projektů financovaných v rámci rozpočtové linie 04.03.03.03.

36 Směrnice 94/45/ES přepracovaná směrnicí 2009/38/ES o evropských radách zaměstnanců, směrnice 2001/86/ES (směrnice o SE) – viz výše, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/56/ES ze dne 26. října 2005 o přeshraničních fúzích kapitálových společností (Úř. věst. L 310, 25.11.2005, s. 1).

Co se týče zneužívání postupů, nezávislí odborníci[37] upozorňují, že několik členských států[38] neprovedlo článek 13 směrnice, podle něhož jsou členské státy povinny přijmout vhodná opatření zaměřená na předcházení zneužití SCE k odnětí práv zaměstnanců na zapojení nebo k odpírání těchto práv. Jelikož tomu tak bylo u směrnice o SE[39], považuje to Komise za možný důvod k znepokojení.

Otázka ochrany práv na účast v případě, kdy se evropská společnost nebo družstevní společnost přemění v obchodní společnost nebo družstvo s vnitrostátním statutem, byla vznesena v souvislosti s přezkumem směrnice o SE[40]. S cílem vyřešit tento problém zavazuje směrnice 2005/56/ES o přeshraničních fúzích společnost, aby přijala právní formu, která umožňuje výkon práv na účast[41].

Nezávislí odborníci poukazují na neexistenci ustanovení ve směrnici, pokud jde o vymahatelnost dohody o zapojení zaměstnanců[42]. Přepracování směrnice o zřízení evropské rady zaměstnanců vedlo k novým přístupům v této oblasti, jelikož zástupci zaměstnanců budou mít prostředky nezbytné k uplatňování práv na kolektivní zastupování zájmů zaměstnanců vyplývajících ze směrnice.

Otázky týkající se klíčových definic uvedených ve směrnici, například definic pojmů „zástupci zaměstnanců“, „zapojení zaměstnanců“, „informování“, „projednání“, „účast“, „zúčastněné právnické osoby“, jsou řešeny stejným způsobem jako u jiných směrnic, zejména směrnice 2001/86/ES (směrnice o SE). Existuje důvod pro soudržnější přístup k těmto definicím ve všech směrnicích.

5. ZÁVĚRY

Směrnice je provedena ve všech členských státech teprve od března 2009. Existuje proto nedostatek zkušeností z praktického uplatňování směrnice.

Kromě toho není směrnice samostatným právním předpisem. Doplňuje nařízení o SCE a vykazuje značnou podobnost s ostatními směrnicemi upravujícími zapojení zaměstnanců, jako je například směrnice o SE. Komise se domnívá, že výsledek hodnocení těchto směrnic a nařízení je třeba vzít v úvahu před zahájením případného budoucího přezkumu.

S těmito závěry souhlasí všechny členské státy[43] a sociální partneři[44], kteří vyjádřili svá stanoviska v rámci jednání, na jejichž základě byla tato zpráva vypracována.

---

37 Viz odkaz v poznámce pod čarou č. 4 na studie vypracované organizacemi Labour Asociados a Milieu.

38 Řecko, Maďarsko, Irsko, Nizozemsko, Slovinsko; v případě Bulharska, České republiky, Lotyšska a Portugalska je nutné další prošetření.

39 Viz bod 3.6 zprávy KOM(2008) 591.

40 Viz bod 4.4 zprávy KOM(2008) 591.

41 Švédsko také uvedlo, že nové nápady ohledně způsobu řešení důležitých změn, pokud jde o počet zaměstnanců, po vytvoření společnosti podle evropského statutu byly také vzneseny v souvislosti s projednáváním článku 35 návrhu nařízení o evropské soukromé společnosti v Radě v roce 2009.

42 Vnitrostátní prováděcí opatření Španělska a Portugalska však stanoví právní účinnost dohody.

43 Viz seznam odpovědí v bodě 1 (Úvod). Některé členské státy se domnívají, že případný budoucí přezkum by měl být zaměřen na nařízení a na koncepci evropské družstevní společnosti, a nikoli na směrnici.

44 EKOS se domnívá, že směrnici není třeba zjednodušit a že v případě přezkumu nařízení by bylo třeba konzultovat se sociálními partnery. Konfederace portugalských průmyslových odvětví CIP, člen

Před zvažováním jakýchkoli kroků směrem k přezkumu směrnice je nutno prozkoumat důvody velmi nízkého přebírání právního rámce Evropské unie pro družstva.

Tato zpráva uvádí některé záležitosti[45], které zasluhují další zvážení. Komise bude i nadále sledovat správné uplatňování směrnice a podporovat budování kapacit zúčastněných stran[46].

organizace BusinessEurope, se domnívá, že při případném přezkumu právních předpisů by se mělo zabránit vytvoření další zátěže pro podniky.

[45] Zejména pokud jde o postup vyjednávání na nadnárodní úrovni, zneužívání postupů a průřezové otázky v rámci všech směrnic o zapojení zaměstnanců.

[46] Komise podporuje takto zaměřené činnosti, zejména v rámci rozpočtové položky 04 03 03 03 – Informace, konzultace a účast zástupců podniků.