EURÓPSKA KOMISIA

Brusel, 16.9.2010
KOM(2010) 481 v konečnom znení

SPRÁVA KOMISIE RADE, EURÓPSKEMU PARLAMENTU, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV

o revízii smernice Rady 2003/72/ES z 22. júla 2003, ktorou sa dopĺňajú stanovy Európskeho družstva s ohľadom na účasť zamestnancov na riadení

SPRÁVA KOMISIE RADE, EURÓPSKEMU PARLAMENTU, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV

o revízii smernice Rady 2003/72/ES z 22. júla 2003, ktorou sa dopĺňajú stanovy Európskeho družstva s ohľadom na účasť zamestnancov na riadení

1. ÚVOD

Nariadením Rady (ES) č. 1435/2003[1] (ďalej len „nariadenie“) sa ustanovujú stanovy Európskeho družstva (Statute for a European Cooperative Society , ďalej len „SCE“) s cieľom vytvoriť jednotný právny rámec umožňujúci družstvám z rôznych členských štátov, aby plánovali a uskutočňovali reorganizáciu svojej podnikateľskej činnosti na úrovni Spoločenstva. Smernicou Rady 2003/72/ES[2] (ďalej len „smernica“) sa nariadenie dopĺňa v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení[3] s cieľom zabezpečiť opatrenia na účasť zamestnancov v každom SCE, a tým zaistiť, aby zriadenie SCE neviedlo k zrušeniu alebo obmedzeniu postupov na účasť zamestnancov na riadení, ktoré existujú v subjektoch zúčastňujúcich sa na zriadení SCE.

Komisia v tejto správe podľa článku 17 smernice skúma uplatňovanie smernice, aby mohla v prípade potreby navrhnúť vhodné zmeny a doplnenia.

V rámci prípravy na toto preskúmanie dala Komisia vypracovať štúdie nezávislým expertom[4] a o týchto štúdiách a o návrhu správy[5] konzultovala s členskými štátmi a európskymi sociálnymi partnermi.

Vzhľadom na značné podobnosti medzi uvedenou smernicou a smernicou Rady 2001/86/ES o účasti zamestnancov na riadení v rámci európskej spoločnosti (SE)[6] (ďalej len „smernica SE“) a na skutočnosť, že určité členské štáty[7] transponovali smernicu v rovnakom nástroji alebo prostredníctvom zmien a doplnení právnych

---

1 Nariadenie Rady (ES) č. 1435/2003 z 22. júla 2003 o stanovách Európskeho družstva (SCE), Ú. v. EÚ L 207, 18.8.2003, s. 1.

2 Smernica Rady 2003/72/ES z 22. júla 2003, ktorou sa dopĺňajú stanovy Európskeho družstva s ohľadom na účasť zamestnancov na riadení, Ú. v. EÚ L 207, 18.8.2003, s. 25.

3 Účasť zamestnancov na riadení znamená akýkoľvek mechanizmus vrátane informovania, konzultácie a účasti, pomocou ktorého môžu zástupcovia zamestnancov ovplyvňovať rozhodnutia prijímané v podniku (článok 2 písm. h) smernice).

4 Vnútroštátne správy vypracované Labour Asociados (EÚ 25 v rokoch 2006 – 2008) a Milieu (BG, RO) v roku 2009, správa Synthesis o EÚ 25 vypracovaná Labour Asociados v roku 2007.

5 Reakcie na konzultáciu prijaté od BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, PT, SE; BusinessEurope, ETUC, UEAPME.

6 Smernica Rady 2001/86/ES z 8. októbra 2001, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení, Ú. v. ES L 294, 10.11.2001, s. 22.

7 BG, EE, ES, FI

predpisov transponujúcich smernicu 2001/86/ES, Komisia odkazuje na svoju revíziu smernice 2001/86/ES[8].

Pokiaľ ide o horizontálne otázky týkajúce sa práv na informácie a konzultáciu, ako je ochrana a záruky zástupcom zamestnancov alebo dôverné informácie, Komisia tiež odkazuje na svoju revíziu smernice 2002/14/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami[9].

2. TRANSPOZÍCIA SMERNICE DOKONČENÁ V ROKU 2009

Komisia zriadila expertnú skupinu, ktorú tvorili experti z vlád členských štátov, s cieľom vytvoriť fórum na diskusiu o opatreniach na transponovanie smernice do vnútroštátnych právnych predpisov. Od roku 2005 sa uskutočnili tri zasadnutia expertnej skupiny, na ktorých sa obšírne prediskutovali hlavné otázky vyplývajúce z vykonávania smernice[10].

Napriek tejto prípravnej činnosti smernicu transponovalo do termínu stanoveného v smernici (konkrétne do 18. augusta 2006) iba 12 členských štátov[11] a posledné vykonávacie opatrenia sa prijali až v marci 2009[12]. Komisia začala konania vo veci porušenia proti 16 členským štátom[13], po ktorých nasledovali tri postúpenia adresované Európskemu súdnemu dvoru. Súd sa potom vyslovil v neprospech jedného členského štátu[14].

Takmer vo všetkých členských štátoch sa transpozícia uskutočnila prostredníctvom prijatia právnych predpisov, čomu predchádzala konzultácia so sociálnymi partnermi na základe postupov, ktoré odrážali tradíciu jednotlivých krajín[15]. Sociálni partneri hrali dôležitú úlohu v Belgicku, kde sa smernica transponovala prostredníctvom kolektívnej dohody na štátnej úrovni, ktorú doplnili právne predpisy, a v Taliansku, kde sociálni partneri podpísali spoločné stanovisko, ktoré sformovalo základ právnych predpisov transponujúcich smernicu. Vo väčšine krajín bolo s týmto procesom spojené družstevné hnutie. Transpozícia smernice neviedla k rozsiahlym verejným diskusiám.

---

8 Oznámenie Komisie o revízii smernice Rady 2001/86/ES z 8. októbra 2001, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení, KOM(2008)591 v konečnom znení z 30.9.2008.

9 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29); Oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o revízii uplatňovania smernice 2002/14/ES v EÚ, KOM(2008)146 v konečnom znení zo 17.3.2008.

10 Pracovné dokumenty a zápisnice skupiny sú k dispozícii na internetovej stránke: 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 Podrobnosti o vnútroštátnych vykonávacích opatreniach sú k dispozícii na internetovej stránke: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213 .

13 Jeden členský štát prijal vykonávacie opatrenia v stanovenom termíne, ale neoznámil ich Komisii.

14 Rozsudky vo veci C-92/08 týkajúce sa BE; C-82/08 týkajúce sa EL; C-70/08 týkajúce sa LU, vynesené 9. októbra 2008.

15 V NL: žiadne špecifické konzultácie so sociálnymi partnermi v súvislosti so smernicou 2003/72/ES; v UK: verejné konzultácie; v ES: spoločná konzultácia v súvislosti so smernicami 2003/72/ES a 2001/86/ES.

V súvislosti s kvalitou vykonávania bolo záverom uvedených štúdií, ktoré vykonali nezávislí experti, že vnútroštátne vykonávacie opatrenia vo všeobecnosti presne, často doslovne pridržiavajú ustanovení smernice, a že pri transpozícii neboli zistené žiadne vážne nezrovnalosti. Spomínajú sa v nich však ťažkosti, vynechania, nedostatky, obmeny alebo dodatky[16], ktoré si vyžadujú ďalšie preskúmanie zo strany Komisie.

3. OBSAH SMERNICE SA ČASTO TRANSPONUJE DOSLOVNE

3.1. Dôraz na vyjednávanie a alternatívny postup pri niektorých SCE „ex novo“

Základnou zásadou a uvedeným cieľom smernice je zabezpečiť práva zamestnancov, pokiaľ ide o účasť na riadení pri rozhodnutiach, ktoré na nich môžu mať vplyv. Práva zamestnancov, ktoré platili pred zriadením SCE, by mali byť základom pre práva zamestnancov na účasť na riadení v rámci SCE (zásada „predtým a potom“). Tento cieľ sa má dosiahnuť predovšetkým prostredníctvom dohody dosiahnutej medzi vedením príslušných právnych subjektov a zástupcami zamestnancov. Pokiaľ sa k dohode nedospeje v lehote šiestich mesiacov (ktorá sa na základe dohody môže predĺžiť maximálne na 12 mesiacov), v smernici sa ustanovuje súbor štandardných pravidiel. Zástupcovia zamestnancov môžu okrem toho rozhodnúť o nezačatí vyjednávania alebo o ukončení vyjednávania a odvolať sa na pravidlá týkajúce sa informovania zamestnancov a konzultácií s nimi platné v členských štátoch, v ktorých má SCE zamestnancov.

Tento dôraz na vyjednávanie vedie k vytvoreniu rovnakého systém, aký sa vytvoril v súvislosti s európskou spoločnosťou (SE). Smernica však stanovuje alternatívny mechanizmus, ktorý súvisí s možnosťou vytvoriť SCE „ex novo“. V článku 8 smernice sa stanovujú osobitné ustanovenia v prípade SCE založených exkluzívne fyzickými osobami alebo jedným právnickým subjektom a fyzickými osobami, ktoré spolu zamestnávajú menej ako 50 zamestnancov alebo zamestnávajú 50 alebo viac zamestnancov iba v jednom členskom štáte. V takom prípade sa na SCE, jeho dcérske spoločnosti a prevádzkarne majú uplatňovať vnútroštátne ustanovenia o účasti zamestnancov na riadení, ktoré sa uplatňujú na ďalšie subjekty rovnakého druhu nachádzajúce sa v tých istých členských štátoch.

3.2. Postup vyjednávania na nadnárodnej úrovni

Na postup vyjednávania sa vzťahujú právne predpisy toho členského štátu, v ktorom sa nachádza sídlo SCE. Pokiaľ ide o začatie vyjednávania, vedenie alebo administratívne orgány právnych subjektov, ktoré sa na zriadení SCE zúčastňujú, zodpovedajú za prijatie potrebných krokov hneď po vytvorení plánu na zriadenie SCE. Mnohé členské štáty pri ich vykonávacích opatreniach v tomto ohľade prekračujú všeobecné vymedzenia smernice[17].

---

[16] CIP, člen organizácie BusinessEurope, sa domnievala, že povinnosti stanovené vo vnútroštátnych právnych prepisoch vo viacerých oblastiach presahujú rámec smernice.

[17] Rozsah predbežných informácií, ktoré sa majú poskytnúť: CZ, IE, LT, PL, SI; Informácie zamestnancom, pokiaľ neexistuje zástupca – CZ, DE, IE, LT, NL, PT, SI, UK; Maximálna lehota na začatie vyjednávania: ES, LT; V PT však žiadny odkaz „čo najskôr“.

Na účely vyjednávania je potrebné vytvoriť osobitný orgán na vyjednávanie (special negotiating body, ďalej len „SNB“), ktorý zastupuje zamestnancov. Členovia SNB sú volení alebo menovaní úmerne k počtu zamestnancov, ktorých zúčastnené právne subjekty a ich dcérske spoločnosti a prevádzkarne[18] zamestnávajú v každom členskom štáte. Na voľbu alebo menovanie členov, ktorí sa majú na území členských štátov zvoliť alebo menovať na zvolenie, sa použije metóda, ktorú si zvolia členské štáty. Niektoré členské štáty nesplnili požiadavku smernice, že používané metódy by sa mali usilovať o dosiahnutie vyváženého zastúpenia mužov a žien v SNB[19]. Smernicou sa rieši situácia v čase, keď sa vyjednávanie začína, ale nie sú v nej stanovené prípady, keď sa táto začiatočná situácia pred koncom vyjednávania zmení. Niekoľko členských štátov však prijalo ustanovenia, ako k takýmto zmenám pristupovať[20].

Úlohou SNB je vyjednávať s príslušnými orgánmi zúčastnených subjektov o opatreniach zabezpečujúcich účasť zamestnancov na riadení v rámci SCE. Takisto však môže rozhodnúť o nezačatí vyjednávania alebo o ukončení už uskutočňovaného vyjednávania. Zatiaľ čo hlavnou zásadou uplatňovanou pri prijímaní rozhodnutí SNB je dvojitá absolútna väčšina (absolútna väčšina jeho členov zastupujúcich absolútnu väčšinu zamestnancov), v druhom z uvedených prípadov je potrebná trojitá kvalifikovaná väčšina (t. j. dve tretiny členov zastupujúcich aspoň dve tretiny zamestnancov vrátane hlasov členov zastupujúcich zamestnancov zamestnaných aspoň v dvoch členských štátoch). Táto trojitá väčšina je takisto potrebná (za určitých dodatočných podmienok) vtedy, keď je výsledkom vyjednávania obmedzenie práv účasti.

Výdavky spojené s vyjednávaním hradia zúčastnené právne subjekty. Niektoré členské štáty vykonali toto ustanovenie prostredníctvom obmedzenia týchto výdavkov na výdavky, ktoré boli primerané, podstatné alebo potrebné v súvislosti s hospodárskou záťažou pre zúčastnené subjekty. V iných členských štátoch sa vypracoval orientačný alebo otvorený zoznam výdavkov. Niektoré predpisy týkajúce sa transpozície zahŕňajú oba modely[21]. Tri členské štáty okrem toho stanovili kritérium na rozdelenie týchto výdavkov medzi zúčastnené subjekty[22].

SNB môže na účely vyjednávania požiadať o pomoc expertov podľa vlastného výberu. Počet expertov platených zúčastnenými spoločnosťami sa na základe vnútroštátnych zákonov až na niekoľko výnimiek[23] obmedzil na jedného, ako to umožňuje smernica.

---

18 V smernici sa tiež stanovujú dodatočné pozície pre zástupcov zamestnancov v prípade fúzií. Tento prvok sa nevykonal v RO.

19 FR, LU, MT, RO, SK

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

21 Výdavky musia byť primerané (EE, MT, UK), podstatné (NL), potrebné (SE), odôvodnené a potrebné (HU) alebo vhodné (AT, DK, FI, SI); zoznam výdavkov (BE, CY, ES, IT, LT, LV, PT, SK); oba modely (CZ, DE, PL).

22 LV, PL, PT

23 DE, SE; v BE môže priaznivejšia dohoda stanoviť inak; v LV sa majú pokryť výdavky „aspoň“ jedného experta.

3.3. Nezávislosť strán, pokiaľ ide o obsah dohody

Jedna z hlavných zásad smernice spočíva v tom, že stranám umožňuje slobodne vymedziť pravidlá, ktoré pre ne budú v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení záväzné. V smernici sa jasne určuje, že dohoda, pokiaľ to nie je stanovené inak, nepodlieha štandardným pravidlám. Všetky vnútroštátne vykonávacie opatrenia sa riadia touto zásadou[24].

Smernica v záujme pomoci vyjednávajúcim stranám obsahuje zoznam prvkov, ktorými sa má dohoda zaoberať. V tomto zozname sú zahrnuté postupy na prípadné prejednávanie dohody, ak by po vytvorení SCE nastali štrukturálne zmeny. Toto je dôležitý dodatok k podobným zoznamom zahrnutým v smernici o SE a v smernici 94/45/ES o Európskych zamestnaneckých radách (European Works Councils, EWC)[25].

V súvislosti s nezávislosťou strán však existujú dve dôležité obmedzenia. V prípadoch, keď sa SCE vytvorí transformáciou, v dohode sa musí stanoviť prinajmenšom rovnaká úroveň všetkých prvkov účasti zamestnancov na riadení, aká existuje v rámci družstva, ktoré sa má transformovať na SCE[26]. Okrem toho možnosť stanoviť, aby zamestnanci boli oprávnení plne sa zúčastňovať na valných zhromaždeniach, ktorá sa prostredníctvom smernice pridala k položkám, o ktorých je možné sa dohodnúť, je obmedzená na základe článku 9 smernice (pozri 3.6).

3.4. Štandardné pravidlá, ktoré sa majú uplatňovať, ak sa nedospeje k dohode

3.4.1. Podmienky uplatňovania štandardných pravidiel

Štandardné pravidlá sa uplatňujú len doplnkovým spôsobom, t. j. a) ak sa na tom vyjednávajúce strany dohodnú, alebo b) ak sa v lehote šiestich mesiacov (za určitých okolností jedného roka) neuzavrela dohoda, a pokiaľ ide o zúčastnené subjekty, ich príslušné orgány rozhodnú pokračovať v zápise SCE, a pokiaľ ide o zamestnancov, SNB nerozhodol buď o nezačatí vyjednávania, alebo o skončení už začatého vyjednávania.

Pokiaľ ide o účasť zamestnancov, a v prípadoch, keď nedochádza k transformácii, sa v smernici stanovuje na uplatňovanie štandardných pravidiel minimálny percentuálny podiel pracovníkov, na ktoré sa vzťahuje účasť (25 % v prípade fúzie a 50 % vo všetkých ostatných prípadoch). Ale aj v prípade, že sa uvedené percentuálne podiely nedosiahnu, na uplatňovanie štandardných pravidiel postačuje rozhodnutie SNB. Takmer[27] všetky členské štáty spĺňali tieto pravidlá a žiadny z nich nevyužil možnosť ponúknutú na základe smernice, a to neuplatňovať štandardné pravidlá účasti v prípade fúzie.

---

[24] S rozdielom v prípade ES: štandardné ustanovenia sa tiež uplatňujú v prípade, ak dohoda „neobsahuje žiadne osobitné ustanovenia“.

[25] MT, RO tieto úpravy nezahŕňajú do zoznamu.

[26] DE pridáva rovnaké obmedzenie v prípade, ak družstvo prechádza z dualistickej štruktúry riadenia na monistickú alebo naopak.

[27] CY uplatňuje 50 % podiel tiež pri fúziách; UK neuvádza žiadny odkaz na transformáciu (keďže však UK nemá žiadny systém účasti zamestnancov na úrovni vedenia, existuje iba veľmi obmedzené riziko, že družstvo s účasťou by stratilo podľa štandardných pravidiel svoj režim účasti pri transformácii na SCE).

3.4.2. Orgán zastupujúci zamestnancov

Podľa štandardných pravidiel zamestnanci uplatňujú svoje práva na účasť na riadení v SCE prostredníctvom zastupiteľského orgánu (Representative Body, ďalej len „RB“). RB tvoria zamestnanci SCE a jeho dcérskych spoločností a prevádzkarní, ktorých volia alebo menujú zástupcovia zamestnancov v pomere k počtu ich zamestnancov v každom členskom štáte[28]. Jeho zloženie je potrebné prispôsobiť tak, aby zohľadňovalo zmeny v SCE a jeho dcérskych spoločnostiach a prevádzkarniach. Štyri roky po jeho zriadení sa orgán musí rozhodnúť, či otvoriť rokovania o uzatvorení dohody alebo či sa má pokračovať v uplatňovaní štandardných pravidiel.

Hoci členské štáty vo všeobecnosti zabezpečili transpozíciu týchto ustanovení, boli zistené niektoré vypustenia, pokiaľ ide o vybraný výbor, ktorý sa má zvoliť, ak je to vzhľadom na veľkosť zastupujúceho orgánu opodstatnené, a pokiaľ ide o nárok členov RB na platené voľno a prispôsobovanie zmenám[29]. Existujú rozdiely vo veľkosti RB potrebnej na vytvorenie vybraného výboru. Pokiaľ ide o právo RB , aby mu pomáhali experti zvolení podľa jeho výberu, väčšina členských štátov využila možnosť obmedziť financovanie zo strany SCE na jedného experta, rovnako ako v prípade SNB.

3.4.3. Nadnárodné informovanie a konzultácie

Pokiaľ ide informovanie a konzultácie, právomoci RB sa obmedzujú na otázky nadnárodnej povahy. Na výkon tejto právomoci má RB právo usporiadať zasadnutie s príslušným orgánom SCE prinajmenšom raz ročne na základe pravidelných správ o vývoji podnikania, zamestnávania a organizácie SCE, ktoré vypracuje príslušný orgán. RB má okrem toho právo prijímať informácie za výnimočných okolností, ktoré majú značný vplyv na záujmy zamestnancov; požiadať o uskutočnenie mimoriadneho zasadnutia v záujme informovania a konzultácie a vyjadriť stanovisko. RB môže požiadať o ďalšie zasadnutie, pokiaľ sa SCE jeho stanoviskom nezaoberá. V tomto ohľade vnútroštátne vykonávacie opatrenia neobsahujú žiadne osobitné ustanovenia.

3.4.4. Účasť zamestnancov na úrovni vedenia

V súvislosti s účasťou zamestnancov sa v štandardných pravidlách predovšetkým ustanovuje, že miera účasti v SCE je určovaná mierou účasti, ktorá v zúčastnených subjektoch existovala pred zriadením SCE. Ak sa teda žiadny zo zúčastnených subjektov nespravoval pravidlami účasti pred zápisom SCE, SCE nie je povinné stanoviť ustanovenia o účasti zamestnancov.

Ak existuje niekoľko foriem účasti, SNB rozhodne, ktorá z týchto foriem sa bude uplatňovať na SCE. Väčšina členských štátov využíva možnosť prijímať v tomto ohľade pravidlá implicitne, predovšetkým prostredníctvom výberu režimu účasti, ktorý zahŕňa najvyšší počet zamestnancov.

---

[28] Ustanovenia DE zohľadňujú zamestnancov celej skupiny.

[29] Neuskutočnili sa žiadne interné zasadnutia vybraného výboru v SK, v PT a UK nie je nárok na platené voľno na účely vzdelávania a v UK sa neuplatňuje prispôsobovanie zmenám.

3.5. Vnútroštátne ustanovenia uplatniteľné na SCE vytvorené ex novo, ktoré zamestnávajú menej ako 50 zamestnancov alebo 50 alebo viac zamestnancov iba v jednom členskom štáte

Na rozdiel od SE, SCE možno zriadiť „ex novo“, a to buď fyzickými osobami alebo jediným právnym subjektom a fyzickými osobami. V článku 8 smernice sa ustanovujú špecifické ustanovenia pre takýto prípad. Keď jedno SCE zamestnáva menej ako 50 zamestnancov alebo zamestnáva 50 alebo viac zamestnancov iba v jednom členskom štáte, postup vyjednávania nie je povinný a na SCE, jeho dcérske spoločnosti a prevádzkarne sa majú uplatňovať vnútroštátne ustanovenia týkajúce sa účasti zamestnancov na riadení, ktoré sa uplatňujú na ostatné subjekty rovnakého druhu nachádzajúce sa v tých istých členských štátoch. Postup vyjednávania sa však začne, ak by to vyžadovala jedna tretina zamestnancov alebo ak by sa po zápise SCE dosiahla horná hranica 50 zamestnancov. Existuje osobitné ustanovenia na udržanie účasti v prípade, keď sa sídlo SCE presunie do iného členského štátu. Členské štáty vo všeobecnosti transponovali uvedené nové ustanovenia doslovne.

3.6. Obmedzený nárok na účasť na valných zhromaždeniach s hlasovacím právom

V článku 9 smernice sa v porovnaní s inými smernicami v tejto oblasti ustanovuje nový spôsob účasti zamestnancov na riadení: konkrétne nárok zamestnancov alebo ich zástupcov na účasť a hlasovanie na valnom zhromaždení alebo na sekčných alebo sektorových schôdzach, ak existujú. Tak je to v prípade transformácie prostredníctvom uplatňovania štandardných pravidiel, pokiaľ sa takáto účasť stanovila v zúčastnenom(-ých) družstve(-ách) alebo dohodou.

Nárok na účasť na valných zhromaždeniach je však obmedzená ustanovením v článku 59 ods. 4 nariadenia: konkrétne ustanovením, že možnosť takejto účasti sa uznala na základe vnútroštátnych ustanovení pred augustom 2003. V tejto situácii sú iba tri členské štáty: Dánsko, pre ktoré je takáto účasť bežným postupom, Maďarsko a Luxembursko. Všetky členské štáty s výnimkou siedmich[30] sa zaviazali transponovať tento článok doslovne.

3.7. Spoločné ustanovenia smerníc, ktoré sa zaoberajú účasťou zamestnancov na riadení

Ustanovenia smernice sa nelíšia od ustanovení ostatných smerníc, ktoré sa zaoberajú účasťou zamestnancov na riadení, pokiaľ ide o vymedzenia, mlčanlivosť a dôvernosť informácií, duch spolupráce, ktorým sa riadi vzťah medzi zástupcami zamestnancov a príslušným orgánom SCE, a tiež pokiaľ ide o ochranu a záruky pre zástupcov zamestnancov. Členské štáty ich tiež vykonávali rovnakým spôsobom. Komisia odkazuje na predchádzajúce správy v tejto oblasti (pozri úvod).

[30] CY, DE, EE, PT, RO, SK, UK, ktorých ustanovenia nepripustili takúto účasť.

4. PROBLÉMY VZNIKNUTÉ PRI VYKONÁVANÍ A UPLATŇOVANÍ SMERNICE

4.1. Nedostatok skúseností

Podľa informácií, ktoré má Komisia k dispozícii, do 8. mája 2010 sa založilo iba sedemnásť SCE a žiadne nemá významný počet zamestnancov[31]. Aj keď by sa mali podľa organizácií zastupujúcich družstvá založiť SCE, chýbajú skúsenosti súvisiace s vykonávaním a uplatňovaním smernice.

4.2. Komplexnosť opatrení

Porozumenie vnútroštátnym vykonávacím opatreniam nariadenia a smernice môže byť pre menšie organizácie výzvou[32]. V súvislosti so smernicou je potrebné dobre porozumieť, že existujú dva rôzne spôsoby, ktorými sa riadi účasť zamestnancov na riadení v SCE, a to vyjednávanie alebo vnútroštátne pravidlá, a dobre porozumieť aj osobitným ustanoveniam týkajúcim sa účasti na valných zhromaždeniach. Keďže však členské štáty celkom doslovne transponovali smernicu v konkrétnych právnych predpisoch, vykonávanie komplexnosť nezvyšuje. Sociálni činitelia, ktorí sa podieľajú na družstevnom hnutí a na hnutí odborových zväzov, okrem toho zdôrazňujú, že zložitosť spočíva skôr v stanovách, a od roku 2006 vykonávajú opatrenia, často s finančnou podporou Únie, ktoré sú zamerané na prípravu vytvorenia mechanizmov na informácie, konzultáciu a účasť v SCE.

4.3. Zvláštnosti družstiev

Družstvá sa od akciových spoločností líšia v mnohých ohľadoch. Majú svoje vlastné právne predpisy, ktoré sa odlišujú od predpisov spoločností v niektorých členských štátoch, a podľa vnútroštátnych právnych predpisov môžu byť dokonca označené skôr ako občianske združenia než ako spoločnosti[33], a na určité druhy družstiev sa uplatňujú niektoré osobitné právne predpisy (týkajúce sa poľnohospodárstva, bývania, pôžičiek alebo zdravia). Pokiaľ ide o jednotlivé pracovné pomery, pri najvýznamnejších aspektoch neexistujú zjavné rozdiely. Existujú však niektoré zvláštne rysy, pokiaľ ide o kolektívne vzťahy, ktoré zohľadňujú rozdiel medzi pracovníkmi, ktorí sú členmi družstva, a tými, ktorí nie sú členmi družstva. Zatiaľ čo tieto zvláštnosti neprinášajú žiadne konkrétne problémy, pokiaľ ide o informácie a konzultáciu, prinášajú komplexnejší obraz v súvislosti s kolektívnymi dohodami alebo účasťou na úrovni vedenia[34].

Vnútroštátne družstevné hnutia vyjadrili určité obavy, že SCE by mohlo ohroziť družstevné princípy, ale tieto obavy sú namierené na samotné stanovy, nie na účasť zamestnancov na riadení. Nezávislí experti zistili pozitívny vplyv transpozície

---

31 Predbežné výsledky štúdie, ktorú pre Komisiu vykonali Cooperatives Europe, EURICSE a nadácia EZAI: zaznamenaných 17 SCEs (1 v roku 2006, 5 v roku 2008, 7 v roku 2009 a 4 na začiatku roka 2010) v 9 členských štátoch (5 v IT, 3 v SK, 2 v HU, 2 v BE, 1 v DE, LIE, NL, ES, SE) s celkovým počtom 32 zamestnancov.

32 SN, člen organizácie BusinessEurope, uviedla, že „hoci možno povedať, že mechanizmus je dosť zložitý, stal sa akýmsi druhom štandardného postupu účasti zamestnancov“, pričom je ako celok organizovaný podobným spôsobom ako v prípade SE.

33 Vlastné právne predpisy v ES, HU, PL, PT, SE; občianske združenia v NL.

34 Napríklad súkromné dohody, nie kolektívne dohody, na CY; v HU nie je účasť zamestnancov na úrovni vedenia.

smernice na pracovné a družstevné právne predpisy. Komisia tiež poznamenáva, že vykonávanie smernice bolo stimulom pre spoločnú prácu a vývoj[35] medzi odborovými zväzmi a organizáciami reprezentujúcimi družstvá na vnútroštátnej a európskej úrovni.

4.4. Spoločné otázky týkajúce sa nadnárodnej účasti zamestnancov na riadení

Niektoré otázky sú spoločné pre rôzne smernice[36], ktoré sa zaoberajú nadnárodnou účasťou zamestnancov na riadení, a najmä pre smernicu 2001/86/ES (smernicu SE).

Pokiaľ ide o zneužívanie postupov, nezávislí experti[37] upozorňujú, že niekoľko členských štátov[38] netransponovalo článok 13 smernice, na základe ktorého sa od členských štátov vyžaduje, aby prijali vhodné opatrenia s cieľom zabrániť zneužívaniu SCE na zbavenie zamestnancov ich práv na účasť na riadení alebo na odoprenie takýchto práv. Ako to bolo v prípade smernice SE[39], Komisia vidí túto otázku ako možný dôvod na obavy.

Otázka ochrany práv na účasť v prípade, keď sa európska spoločnosť alebo družstevná spoločnosť zmení na spoločnosť alebo družstvo s vnútroštátnym štatútom, sa vzniesla v súvislosti s revíziou smernice SE[40]. S cieľom vyriešiť túto otázku zaväzuje smernica 2005/56/ES o cezhraničných zlúčeniach, aby spoločnosť prijala právnu formu, ktorá umožňuje výkon práv na účasť[41].

Nezávislí experti poukazujú na absenciu opatrení v smernici, pokiaľ ide o realizovateľnosť dohody o účasti zamestnancov na riadení[42]. Prepracované znenie smernice o Európskych zamestnaneckých radách malo za následok nové prístupy v tejto oblasti, keďže zástupcovia zamestnancov budú mať prostriedky potrebné na uplatňovanie práv na kolektívne zastupovanie záujmov zamestnancov, ktoré vyplývajú zo smernice.

Otázky súvisiace s kľúčovými vymedzeniami v smernici, ako sú „zamestnanci, „zástupcovia“, „účasť zamestnancov na riadení“, „informácie“, „konzultácia“, „účasť“, „účasť právnych subjektov“ sa vzniesli rovnakým spôsobom ako v prípade iných smerníc, predovšetkým v prípade smernice 2001/86/ES. Existuje dôvod na jednotnejší prístup k týmto vymedzeniam vo všetkých smerniciach.

---

35 Predovšetkým prostredníctvom projektov financovaných podľa rozpočtového riadku 04.03.03.03.

36 Smernica 94/45/ES prepracovaná smernicou 2009/38/ES o európskych zamestnaneckých radách, smernica SE 2001/86/ES – pozri vyššie), smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/56/ES z 26. októbra 2005 o cezhraničných zlúčeniach alebo splynutiach kapitálových spoločností, Ú. v. EÚ L 310, 25.11.2005, s. 1.

37 Pozri referenčné štúdie vypracované Labour Asociados a Milieu v poznámke pod čiarou 4.

38 EL, HU, IE, NL, SI; v prípade BG, CZ, LV a PT je potrebné ďalšie preskúmanie.

39 Pozri bod 3.6 v správe KOM(2008)591.

40 Pozri bod 4.4 v správe KOM(2008)591.

41 SE tiež uviedlo, že nové nápady v súvislosti so spôsobmi riešenia dôležitých zmien, pokiaľ ide o počet zamestnancov po vytvorení spoločnosti podľa európskych stanov, sa tiež vzniesli v súvislosti s rokovaniami o článku 35 návrhu nariadenia o európskej súkromnej spoločnosti v Rade v roku 2009.

42 Vnútroštátne vykonávacie opatrenia v ES a PT však stanovujú právnu účinnosť dohody.

5. ZÁVERY

Smernica sa transponovala vo všetkých členských štátoch iba od marca 2009. Z toho vyplýva nedostatok skúseností, pokiaľ ide o uplatňovanie smernice v praxi.

Smernica okrem toho nie je samostatným právnym predpisom. Dopĺňa nariadenie SCE a obsahuje značné podobnosti s inými smernicami, ktoré riadia účasť zamestnancov na riadení, ako je smernica SE. Komisia sa domnieva, že pred začatím akéhokoľvek ďalšieho revízneho postupu by sa mal zohľadniť výsledok hodnotenia týchto smerníc a nariadenia.

S týmito závermi súhlasia všetky členské štáty[43] a sociálni partneri[44], ktorý vyjadrili svoje stanoviská v rámci postupu konzultácie, na základe ktorého sa vypracovala táto správa.

Pred zvažovaním akýchkoľvek krokov smerom k revízii smernice je potrebné preskúmať dôvody veľmi nízkeho preberania právneho rámca EÚ pre družstvá.

V tejto správe sa poukázalo na určité otázky[45], ktoré si vyžadujú ďalšie posúdenie. Komisia bude pokračovať v monitorovaní správneho vykonávania smernice a v podpore budovania kapacít zúčastnených strán[46].

---

[43] Pozri zoznam odpovedí v bode 1 (v úvode); niektoré členské štáty sa domnievajú, že akýkoľvek budúci revízny postup by sa mal skôr zamerať na nariadenie a koncept Európskeho družstva ako na smernicu.

[44] Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC) sa domnieva, že smernicu nie je potrebné zjednodušiť a že v prípade revízie nariadenia by bolo potrebné konzultovať so sociálnymi partnermi. CIP, člen organizácie Business Europe, sa domnieva, že v rámci akejkoľvek revízie právnych predpisov by sa malo zabrániť vytvoreniu dodatočnej záťaže pre podniky.

[45] Predovšetkým nadnárodný postup vyjednávania, zneužívanie postupov a prierezové otázky v rámci smerníc týkajúcich sa účasti zamestnancov na riadení.

[46] Komisia podporuje opatrenia s týmito cieľmi najmä v rámci rozpočtovej kapitoly 04.030303 – Informácie, konzultácie a účasť zástupcov podnikov.