KOMISJA EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 16.9.2010
KOM(2010) 481 wersja ostateczna

# SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA RADY, PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW

## w sprawie przeglądu dyrektywy Rady 2003/72/WE z dnia 22 lipca 2003 r. uzupełniającej statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników

**SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA RADY, PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW**

**w sprawie przeglądu dyrektywy Rady 2003/72/WE z dnia 22 lipca 2003 r. uzupełniającej statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników**

## 1. WPROWADZENIE

W rozporządzeniu Rady (WE) nr 1435/2003[1] (zwanym dalej „rozporządzeniem") ustanowiono statut spółdzielni europejskiej (zwanej dalej „SCE") celem stworzenia jednolitych ram prawnych umożliwiających spółdzielniom z różnych państw członkowskich planowanie i przeprowadzanie reorganizacji swojej działalności prowadzonej w skali europejskiej. Dyrektywa Rady 2003/72/WE[2] (zwana dalej „dyrektywą") uzupełnia rozporządzenie w zakresie zaangażowania[3] pracowników celem powołania do życia rozwiązań umożliwiających zaangażowanie pracowników w każdej SCE, a tym samym zapewnienia, że utworzenie SCE nie pociągnie za sobą zlikwidowania bądź ograniczenia praktyki zaangażowania pracowników, istniejącej w podmiotach biorących udział w powstaniu SCE.

Zgodnie z wymogiem określonym w art. 17 dyrektywy w niniejszym sprawozdaniu Komisja dokonuje przeglądu stosowania dyrektywy w celu przedstawienia Radzie, w miarę potrzeby, odpowiednich propozycji zmian.

Aby przygotować ten przegląd, Komisja zleciła przeprowadzenie badań niezależnym ekspertom[4], a następnie przeprowadziła z państwami członkowskimi i europejskimi partnerami społecznymi konsultacje dotyczące tych badań i projektu sprawozdania[5].

Ze względu na duże podobieństwo między dyrektywą a dyrektywą Rady 2001/86/WE w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej (SE)[6] (zwaną dalej „dyrektywą SE") oraz z uwagi na fakt, że niektóre państwa członkowskie[7] dokonały transpozycji dyrektywy przy pomocy tego samego

---

1 Rozporządzenie Rady (WE) nr 1435/2003 z dnia 22 lipca 2003 r. w sprawie statutu spółdzielni europejskiej (SCE), Dz.U. L 207 z 18.8.2003, s. 1.

2 Dyrektywa Rady 2003/72/WE z dnia 22 lipca 2003 r. uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników, Dz.U. L 207 z 18.8.2003, s. 25.

3 Zaangażowanie pracowników oznacza jakiekolwiek postępowanie obejmujące również informowanie, konsultacje i uczestnictwo, poprzez które przedstawiciele pracowników mogą mieć wpływ na decyzje podejmowane w ramach przedsiębiorstwa (art. 2 lit. h) dyrektywy).

4 Sprawozdania krajowe opracowane przez by Labour Asociados (UE-25 w latach 2006-2008) i Milieu (BG, RO) w 2009 r., sprawozdanie syntetyczne nt. UE-25 opracowane przez Labour Asociados w 2007 r.

5 Odpowiedzi na konsultacje otrzymano z: BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, PT, SE; BusinessEurope, ETUC, UEAPME.

6 Dyrektywa Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników, Dz.U. L 294 z 10.11.2001, s. 22.

7 BG, EE, ES, FI.

instrumentu lub w drodze zmian w przepisach transponujących dyrektywę 2001/86/WE, Komisja odnosi się do swego przeglądu tej ostatniej dyrektywy[8].

Co się tyczy kwestii horyzontalnych związanych z prawami do informowania i konsultacji, takich jak ochrona i gwarancje dla przedstawicieli pracowników czy informacje poufne, Komisja odnosi się również do swego przeglądu dyrektywy 2002/14/WE ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami[9].

## 2. TRANSPOZYCJA DYREKTYWY ZAKOŃCZONA W 2009 R.

Komisja powołała grupę ekspercką składającą się z ekspertów rządowych z państw członkowskich w celu stworzenia forum do dyskusji nad sposobami transpozycji dyrektywy do systemów prawa krajowego. Grupa ekspercka odbyła trzy posiedzenia w 2005 r., podczas których omawiano obszernie główne kwestie związane z wdrożeniem dyrektywy[10].

Pomimo tych prac przygotowawczych jedynie 12 państw członkowskich[11] dokonało transpozycji dyrektywy w terminie określonym w dyrektywie (tj. do 18 sierpnia 2006 r.), a przyjęcie ostatnich środków wykonawczych miało miejsce w marcu 2009 r.[12]. Komisja wszczęła postępowania w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego przeciwko 16 państwom członkowskim[13], co zaowocowało skierowaniem trzech wniosków do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Trybunał orzekł następnie przeciwko jednemu państwu członkowskiemu[14].

Prawie we wszystkich państwach członkowskich transpozycja miała miejsce w drodze wydania przepisów poprzedzonych konsultacjami z partnerami społecznymi, przy pomocy procedur odzwierciedlających szczególne tradycje każdego państwa[15]. Partnerzy społeczni odegrali decydującą rolę w Belgii, gdzie transpozycji dyrektywy dokonano w drodze układu zbiorowego na szczeblu państwowym uzupełnionego przyjęciem przepisów prawnych, oraz we Włoszech, gdzie partnerzy społeczni podpisali wspólną opinię, która stała się podstawą dla przepisów stanowiących transpozycję dyrektywy. W większości państw członkowskich ruch spółdzielczy

---

8 Komunikat Komisji w sprawie przeglądu dyrektywy Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniającej statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników, COM(2008) 591, wersja ostateczna z 30.9.2008 r.

9 Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej, Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29; komunikat Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów w sprawie przeglądu stosowania dyrektywy 2002/14/WE w UE, COM(2008) 146, wersja ostateczna z 17.3.2008 r.

10 Dokumenty robocze i protokoły z posiedzeń grupy można znaleźć pod adresem: 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 Szczegółowe informacje nt. krajowych środków wykonawczych można znaleźć pod adresem: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213.

13 Jedno państwo członkowskie wprowadziło środki wykonawcze w terminie, lecz nie powiadomiło o nich Komisji.

14 Sprawy C-92/08 ws. BE; C-82/08 ws. EL; C-70/08 ws. LU, w których wyrok został wydany w dniu 9 października 2008 r.

15 NL: brak specjalnych konsultacji z partnerami społecznymi ws. dyrektywy 2003/72/WE; UK: konsultacja społeczna; ES: połączone konsultacje ws. dyrektyw 2003/72/WE i 2001/86/WE.

uczestniczył w procesie transpozycji. Transpozycja dyrektywy nie wywołała poważnej debaty publicznej.

Jeśli chodzi o jakość wdrożenia, to w wyżej wymienionych badaniach przeprowadzonych przez niezależnych ekspertów stwierdzono, że ogólnie rzecz biorąc, krajowe środki wykonawcze dokładnie, a często wręcz dosłownie, odzwierciedlają przepisy dyrektywy; nie stwierdzono również żadnych poważnych nieprawidłowości związanych z transpozycją. Odnotowano jednak pewne trudności, pominięcia, braki, odstępstwa bądź uzupełnienia[16], które wymagają dodatkowego zbadania przez Komisję.

## 3. TREŚĆ DYREKTYWY JEST CZĘSTO TRANSPONOWANA DOSŁOWNIE

### 3.1. Pierwszeństwo dla negocjacji i mechanizm alternatywny dla niektórych nowo utworzonych SCE

Ochrona praw pracowników w odniesieniu do uczestnictwa w podejmowaniu mogących ich dotyczyć decyzji jest podstawową zasadą i deklarowanym celem dyrektywy. Prawa pracowników obowiązujące przed utworzeniem SCE powinny stanowić podstawę praw pracowników w zakresie zaangażowania w SCE (zasada „przed i po"). Podstawowym środkiem umożliwiającym osiągnięcie tego celu jest porozumienie negocjowane między kierownictwem zainteresowanych osób prawnych a przedstawicielami pracowników. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia w przeciągu sześciu miesięcy (okres, który za porozumieniem stron może zostać przedłużony do 12 miesięcy) zastosowanie mają ustanowione w dyrektywie zasady standardowe. Przedstawiciele pracowników mogą również zdecydować o nierozpoczynaniu negocjacji lub o zakończeniu negocjacji, oraz opierać się na zasadach dotyczących informowania pracowników i konsultowania się z nimi, obowiązujących w państwach członkowskich, w których SCE zatrudnia pracowników.

To priorytetowe traktowanie negocjacji jest powieleniem systemu ustanowionego dla spółki europejskiej (SE). W dyrektywie ustanowiono jednak mechanizm alternatywny związany z możliwością utworzenia SCE „ex novo". W art. 8 dyrektywy zawarto przepisy szczegółowe na wypadek założenia SCE wyłącznie przez osoby fizyczne lub przez jedną osobę prawną i osoby fizyczne, które łącznie zatrudniają mniej niż 50 pracowników lub zatrudniają 50 lub więcej pracowników tylko w jednym państwie członkowskim. W takim przypadku przepisy krajowe dotyczące zaangażowania pracowników, które mają zastosowanie do innych osób prawnych tego samego typu znajdujących się w tych samych państwach członkowskich, mają być stosowane wobec SCE, jej spółek zależnych i zakładów (zob. pkt 3.5).

### 3.2. Transnarodowa procedura negocjacyjna

Prawem właściwym dla procedury negocjacji jest prawo tego państwa członkowskiego, w którym ma się znajdować siedziba statutowa SCE. Jeśli chodzi o

[16] CIP, organizacja członkowska stowarzyszenia BusinessEurope, uznała, że obowiązki ustanowione w przepisach krajowych wykraczają poza treść dyrektywy w kilku dziedzinach.

rozpoczęcie negocjacji, podjęcie niezbędnych kroków należy do obowiązków organów zarządzających lub administracyjnych osób prawnych uczestniczących w ustanowieniu SCE, zaraz po sporządzeniu planu założenia SCE. W tym względzie wiele państw członkowskich wyszło poza zakres ogólnych warunków dyrektywy[17].

Dla celów negocjacji musi zostać stworzony specjalny zespół negocjacyjny (zwany dalej „SZN"), reprezentujący pracowników. Członkowie SZN mają być wybierani lub wyznaczani proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim przez uczestniczące osoby prawne oraz ich spółki zależne i oddziały[18]. Metoda wyboru lub wyznaczania członków na terytorium danego państwa pozostaje w gestii państw członkowskich. Niektóre państwa członkowskie nie spełniły zawartego w dyrektywie wymogu, zgodnie z którym stosowane metody powinny urzeczywistniać możliwie zrównoważoną reprezentację mężczyzn i kobiet w SZN[19]. Dyrektywa odnosi się do sytuacji w chwili rozpoczęcia negocjacji, lecz nie uwzględnia przypadków, gdy ta sytuacja wyjściowa ulega zmianie przed zakończeniem negocjacji. Szereg państw członkowskich przyjęło jednak przepisy odnoszące się do takich zmian[20].

Rolą SZN jest wynegocjowanie z właściwymi organami uczestniczących podmiotów rozwiązań umożliwiających zaangażowanie pracowników. SZN może jednak również podjąć decyzję o nierozpoczynaniu negocjacji lub o zakończeniu negocjacji już rozpoczętych. Przyjmowanie decyzji przez SZN odbywa się zasadniczo podwójną bezwzględną większością głosów (bezwzględna większość głosów członków SZN reprezentująca bezwzględną większość pracowników), lecz w tym drugim przypadku wymagana jest potrójna kwalifikowana większość głosów (tj. dwie trzecie głosów członków reprezentujących przynajmniej dwie trzecie pracowników, w tym głosy członków reprezentujących pracowników zatrudnionych przynajmniej w dwóch państwach członkowskich). Ta potrójna większość wymagana jest również (z kilkoma dodatkowymi warunkami), jeśli wynikiem negocjacji ma być ograniczenie praw uczestnictwa.

Wydatki związane z negocjacjami ponoszą uczestniczące osoby prawne. Kilka państw członkowskich wdrożyło ten przepis, ograniczając te wydatki do takich, które są uzasadnione, podstawowe lub niezbędne w stosunku do obciążeń ekonomicznych nałożonych na uczestniczące podmioty. W innych państwach sporządzono orientacyjny lub otwarty wykaz wydatków. Niektóre przepisy transponujące zawierają oba modele[21]. Ponadto trzy państwa członkowskie określiły kryterium podziału tych wydatków między uczestniczące podmioty[22].

---

17 Zakres informacji, które należy uprzednio udostępnić: CZ, IE, LT, PL, SI; informacje dla pracowników w przypadku braku przedstawicieli: CZ, DE, IE, LT, NL, PT, SI, UK; maksymalny okres na rozpoczęcie negocjacji: ES, LT; jednak PT: brak odniesienia do wyrażenia „jak najszybciej".

18 W dyrektywie przewidziano również dodatkowe miejsca dla przedstawicieli w przypadku połączeń. RO: ten element nie został wdrożony.

19 FR, LU, MT, RO, SK.

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

21 Wydatki muszą być uzasadnione (EE, MT, UK), podstawowe (NL), niezbędne (SE), usprawiedliwione i niezbędne (HU) lub odpowiednie (AT, DK, FI, SI); wykaz wydatków (BE, CY, ES, IT, LT, LV, PT, SK); oba modele (CZ, DE, PL).

22 LV, PL, PT.

Dla celów negocjacji SZN może zwrócić się o pomoc do wybranych przez siebie ekspertów. Z paroma wyjątkami[23], w przepisach krajowych ograniczono do jednego liczbę ekspertów, których koszty udziału mogą zostać pokryte przez spółki uczestniczące, na co zezwala dyrektywa.

### 3.3. Autonomia stron co do treści porozumienia

Jedną z głównych zasad dyrektywy jest umożliwienie stronom dowolnego określenia zasad, które będą dla nich wiążące w odniesieniu do zaangażowania pracowników. W dyrektywie stwierdza się wyraźnie, że porozumienie nie podlega zasadom standardowym, o ile nie postanowiono inaczej. Wszystkie krajowe środki wykonawcze odzwierciedlają tę zasadę[24].

W celu pomocy negocjującym stronom dyrektywa zawiera wykaz kwestii, które należy podnieść w porozumieniu. Wykaz ten obejmuje procedury renegocjacji porozumienia, w razie potrzeby, w przypadku zmian strukturalnych mających miejsce po utworzeniu SCE. Jest to ważne uzupełnienie w stosunku do podobnych wykazów zawartych w dyrektywie SE i w dyrektywie 94/45/WE w sprawie europejskich rad zakładowych[25].

Istnieją jednakże dwa ważne ograniczenia autonomii stron. Gdy SCE powstaje w drodze przekształcenia, porozumienie musi zapewniać dla wszystkich aspektów zaangażowania pracowników przynajmniej ten sam poziom, jaki istnieje w spółdzielni, która ma być przekształcona w SCE[26]. Ponadto możliwość zaoferowania pracownikom uprawnienia do pełnego uczestnictwa w walnych zgromadzeniach, którą dodano w dyrektywie do kwestii, które mogą znaleźć się w porozumieniu, jest ograniczona artykułem 9 dyrektywy (zob. pkt 3.6).

### 3.4. Zasady standardowe do stosowania w razie braku porozumienia

#### *3.4.1. Warunki stosowania zasad standardowych*

Zasady standardowe mają jedynie zastosowanie w sposób pomocniczy, tj. a) jeśli negocjujące strony tak postanowią, lub b) jeśli nie zawarto żadnego porozumienia w terminie sześciu miesięcy (w niektórych okolicznościach – jednego roku) i jeśli, ze strony uczestniczących podmiotów, ich właściwe organy zdecydują o kontynuacji rejestracji SCE oraz, ze strony pracowników, SZN nie zdecydował ani o nierozpoczynaniu negocjacji, ani o zakończeniu negocjacji już rozpoczętych.

Jeśli chodzi o uczestnictwo pracowników, oraz w przypadkach innych niż przekształcenie, w dyrektywie określono minimalny procent pracowników objętych uczestnictwem (25 % w przypadku połączenia i 50 % we wszystkich pozostałych przypadkach) pozwalający na zastosowanie zasad standardowych. Jednak nawet jeśli odsetek ten nie zostanie osiągnięty, wystarcza decyzja SZN o stosowaniu tych zasad.

---

[23] DE, SE; BE: bardziej korzystne porozumienie może stanowić inaczej; LV: pokrywa się wydatki „co najmniej" jednego eksperta.

[24] Jednakże z różnicą w przypadku ES: zasady standardowe stosuje się również gdy porozumienie „nie zawiera szczegółowego przepisu".

[25] MT, RO: wspomniane dostosowanie nie jest zawarte w wykazie.

[26] DE: dodano takie samo ograniczenie w przypadku, gdy struktura zarządzania spółdzielni zmienia się z dualistycznej na monistyczną lub odwrotnie.

Prawie[27] wszystkie państwa członkowskie zastosowały się do tych reguł i żadne nie skorzystało z zawartej w dyrektywie możliwości niestosowania zasad standardowych w zakresie uczestnictwa w przypadku połączenia.

*3.4.2. Organ przedstawicielski pracowników*

Według zasad standardowych pracownicy wykonują swe prawa do zaangażowania w SCE za pośrednictwem organu przedstawicielskiego (zwanego dalej „OP"). OP składa się z pracowników SCE oraz jej spółek zależnych i zakładów, wybranych lub wyznaczonych przez przedstawicieli pracowników proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim[28]. Jego skład musi być dostosowywany w celu uwzględnienia zmian zachodzących w SCE oraz jej spółkach zależnych i zakładach. W ciągu czterech lat od jego utworzenia OP musi zdecydować, czy rozpocząć negocjacje w celu zawarcia porozumienia, czy też kontynuować stosowanie zasad standardowych.

Mimo że transpozycja tych przepisów została ogólnie zapewniona przez państwa członkowskie, wykryto pewne pominięcia dotyczące prezydium wybieranego, gdy uzasadnia to wielkość OP, uprawnienia członków OP do płatnego urlopu oraz dostosowywania do zmian[29]. Występują różnice w wielkości OP wymaganej do zainicjowania powstania prezydium. Co się tyczy prawa OP do korzystania z pomocy ekspertów stosownie do własnego wyboru, większość państw członkowskich skorzystała z możliwości ograniczenia finansowania przez SCE do jednego eksperta, podobnie jak w przypadku SZN.

*3.4.3. Transnarodowe informowanie i konsultacje*

Zakres kompetencji OP odnośnie do informowania i konsultacji ograniczony jest do kwestii o charakterze transnarodowym. Celem wykonywania swych kompetencji OP ma prawo do odbycia posiedzenia z właściwym organem SCE przynajmniej raz do roku, na podstawie regularnych sprawozdań sporządzanych przez właściwy organ, dotyczących przebiegu działalności gospodarczej, zatrudnienia i organizacji SCE. Ponadto OP jest uprawniony do otrzymywania informacji w przypadku zaistnienia wyjątkowych okoliczności mających istotny wpływ na interesy pracowników, do żądania przeprowadzenia nadzwyczajnego posiedzenia w celu uzyskania informacji i przeprowadzenia z nim konsultacji, oraz do wyrażania opinii. Jeśli opinia ta nie zostanie uwzględniona przez SCE, można wnioskować o kolejne posiedzenie. Krajowe środki wykonawcze w tym zakresie nie zawierają żadnych szczególnych postanowień.

*3.4.4. Uczestnictwo pracowników na poziomie zarządu*

Jeśli chodzi o uczestnictwo pracowników, zasady standardowe przewidują w ogólnych zarysach, że poziom uczestnictwa w SCE określony jest poziomem

---

[27] CY stosuje próg 50 % również do połączeń; UK nie odnosi się do przekształcenia (ponieważ jednak UK nie ma systemu uczestnictwa na poziomie zarządu, ryzyko, że spółdzielnia, w której uczestnictwo ma miejsce, utraci swój system uczestnictwa w wyniku zastosowania zasad standardowych przy przekształceniu w SCE, jest bardzo ograniczone).

[28] DE: przepisy uwzględniają pracowników całej grupy.

[29] SK: brak wewnętrznych posiedzeń prezydium, PT i UK: brak płatnego urlopu szkoleniowego, UK: brak dostosowywania.

uczestnictwa w podmiotach uczestniczących istniejącym przed powstaniem SCE. Dlatego, jeśli przed rejestracją SCE do żadnego z uczestniczących podmiotów nie odnosiły się zasady uczestnictwa, SCE nie ma obowiązku przyjęcia przepisów w zakresie uczestnictwa pracowników.

Jeśli występują różne formy uczestnictwa, SZN podejmuje decyzję, która z nich będzie miała zastosowanie do SCE. Większość państw członkowskich korzysta z możliwości przyjęcia domyślnych zasad w tym względzie, głównie poprzez wybór systemu uczestnictwa obejmującego największą liczbę pracowników.

### 3.5. Przepisy krajowe mające zastosowanie wobec nowo utworzonych SCE zatrudniających mniej niż 50 pracowników lub 50 lub więcej pracowników tylko w jednym państwie członkowskim

Inaczej niż w przypadku SE, SCE mogą być zakładane „ex novo" przez osoby fizyczne lub przez jedną osobę prawną i osoby fizyczne. Artykuł 8 dyrektywy zawiera przepisy szczegółowe na taką okoliczność. Jeśli jedna SCE zatrudnia mniej niż 50 pracowników, lub zatrudnia 50 lub więcej pracowników tylko w jednym państwie członkowskim, nie ma wymogu obowiązkowego procesu negocjacji, a przepisy krajowe dotyczące zaangażowania pracowników mające zastosowanie do innych podmiotów tego samego typu znajdujących się w tych samych państwach członkowskich należy stosować wobec SCE, jej spółek zależnych i zakładów. Procedura negocjacyjna zostanie jednak uruchomiona, jeśli zażąda tego jedna trzecia pracowników lub jeśli próg 50 pracowników zostanie osiągnięty po rejestracji SCE. Nie ma przepisu szczegółowego, który nakazywałby utrzymanie uczestnictwa w przypadku przeniesienia siedziby SCE do innego państwa członkowskiego. Państwa członkowskie na ogół dokonały dosłownej transpozycji tych nowych przepisów.

### 3.6. Ograniczone uprawnienie do uczestnictwa w walnych zgromadzeniach z prawem głosu

W art. 9 dyrektywy przewidziano nową metodę zaangażowania pracowników w porównaniu do innych dyrektyw z tej dziedziny, a mianowicie uprawnienie pracowników lub ich przedstawicieli do uczestniczenia z prawem głosu w walnym zgromadzeniu, lub, jeśli takie przewidziano, w zgromadzeniu sekcji lub sektorowym. Ma to miejsce w przypadku przekształcenia, poprzez zastosowanie zasad standardowych w sytuacji, gdy takie uczestnictwo występowało w uczestniczącej(-ych) spółdzielni(-ach), lub w drodze porozumienia.

Uprawnienie do uczestniczenia w walnych zgromadzeniach podlega jednak ograniczeniu określonemu w art. 59 ust. 4 rozporządzenia, a mianowicie możliwość takiego uczestnictwa musiała być przyznana przepisami krajowymi przed sierpniem 2003 r. Tylko trzy państwa członkowskie są w takiej sytuacji: Dania, gdzie takie uczestnictwo jest powszechną praktyką, Węgry i Luksemburg. Wszystkie państwa członkowskie z wyjątkiem siedmiu[30] zdecydowały się na dosłowną transpozycję tego artykułu.

[30] CY, DE, EE, PT, RO, SK, UK, których przepisy nie umożliwiają takiego uczestnictwa.

### 3.7. Wspólne przepisy dyrektyw dotyczących zaangażowania pracowników

Przepisy dyrektywy nie różnią się od przepisów innych dyrektyw dotyczących zaangażowania pracowników, jeśli chodzi o definicje, zastrzeżenia i poufność, ducha współpracy rządzącego stosunkami między przedstawicielami pracowników a właściwym organem SCE, a także ochronę i gwarancje dla przedstawicieli pracowników. Państwa członkowskie również wdrożyły je w ten sam sposób. Komisja odnosi się do poprzednich sprawozdań z tej dziedziny (zob. wprowadzenie).

## 4. KWESTIE POWSTAŁE W WYNIKU WDROŻENIA I STOSOWANIA DYREKTYWY

### 4.1. Brak doświadczenia

Według posiadanych przez Komisję informacji do dnia 8 maja 2010 r. powstało jedynie siedemnaście SCE, a żadna z nich nie ma wielu pracowników[31]. Nawet jeśli, według organizacji reprezentujących spółdzielnie, miały zostać utworzone inne SCE, brak jest doświadczeń związanych zarówno z wdrożeniem, jak i ze stosowaniem dyrektywy.

### 4.2. Zawiłość przepisów

Zrozumienie krajowych przepisów wykonawczych zarówno do rozporządzenia, jak i do dyrektywy może stanowić trudność dla małych organizacji[32]. Co się tyczy dyrektywy, istnienie dwóch różnych mechanizmów regulujących zaangażowanie pracowników w SCE – negocjacji lub przepisów krajowych – jak również przepisy szczegółowe dotyczące udziału w walnych zgromadzeniach wymagają właściwego zrozumienia. Ponieważ jednak państwa członkowskie dokonały dość dosłownej transpozycji dyrektywy do konkretnych ustaw, implementacja nie spowodowała jeszcze większego skomplikowania. Ponadto podmioty społeczne zaangażowane w ruch spółdzielczy i związkowy podkreślają, że zawiłość tkwi raczej w statucie, i od 2006 r. podejmują działania, często z finansowym wsparciem Unii, mające na celu przygotowanie do stworzenia mechanizmów służących informowaniu, konsultacjom i uczestnictwu w SCE.

### 4.3. Specyfika spółdzielni

Spółdzielnie różnią się pod wieloma względami od spółek kapitałowych. Ich działalność regulują odrębne przepisy, różniące się od prawa spółek w niektórych państwach członkowskich, i w prawie krajowym mogą być one nawet klasyfikowane raczej jako stowarzyszenia cywilne niż spółki[33], a niektórych typów spółdzielni (rolnych, mieszkaniowych, kredytowych czy medycznych) dotyczą ustawy szczegółowe. Jeśli chodzi o warunki indywidualnego zatrudnienia, w

---

31 Wstępne wyniki badania przeprowadzonego dla Komisji przez Cooperatives Europe, EURICSE i EZAI Foundation: zarejestrowano 17 SCE (1 w 2006 r., 5 w 2008 r., 7 w 2009 r. i 4 z początkiem 2010 r.) w 9 państwach członkowskich (5 w IT, 3 w SK, 2 w HU, 2 w BE, 1 w DE, LIE, NL, ES, SE); łącznie liczą one 32 pracowników.

32 SN, organizacja członkowska BusinessEurope, stwierdziła, że „chociaż mechanizm można uznać za raczej skomplikowany, stał się on w pewnym sensie typową procedurą uczestnictwa pracowników”; jako całość jest on zorganizowany w ten sam sposób jak w przypadku SE.

33 Odrębne przepisy: ES, HU, PL, PT, SE; stowarzyszenia cywilne: NL.

najważniejszych kwestiach nie ma widocznych różnic. Jednak w odniesieniu do stosunków zbiorowych zastosowanie mają pewne specjalne rozwiązania uwzględniające różnice między pracownikami będącymi i niebędącymi członkami spółdzielni. Te odrębności nie stwarzają szczególnych problemów, jeśli chodzi o informowanie i konsultacje, jednak w odniesieniu do układów zbiorowych i uczestnictwa na szczeblu zarządu sytuacja jest bardziej złożona[34].

Krajowe ruchy spółdzielcze zgłaszały pewne obawy, że SCE mogą podważać zasady spółdzielczości, jednak obawy te koncentrowały się na samym statucie, a nie na zaangażowaniu pracowników. Niezależni eksperci odnotowali pozytywny wpływ transpozycji dyrektywy na prawo pracy i prawo spółdzielcze. Komisja zauważa również, że wdrożenie dyrektywy podziałało jako bodziec do wspólnych prac i rozwoju relacji[35] między związkami zawodowymi i organizacjami reprezentującymi spółdzielnie na szczeblach krajowym i europejskim.

### 4.4. Wspólne kwestie dotyczące transnarodowego zaangażowania pracowników

Pewne kwestie są wspólne z różnymi dyrektywami[36] dotyczącymi transnarodowego zaangażowania pracowników, a w szczególności z dyrektywą 2001/86/WE (dyrektywą SE).

Co do nadużycia procedur, niezależni eksperci[37] zwracają uwagę, że kilka państw członkowskich[38] nie dokonało transpozycji art. 13 dyrektywy, w którym zobowiązuje się państwa członkowskie do przedsięwzięcia odpowiednich środków w celu zapobiegania nadużywaniu SCE do celów pozbawiania pracowników ich praw do zaangażowania lub odmawiania im takich praw. Tak jak to miało miejsce w przypadku dyrektywy SE[39], Komisja uważa to za potencjalny powód do obaw.

W związku z przeglądem dyrektywy SE[40] podniesiono kwestię ochrony praw uczestnictwa w przypadku przekształcenia spółki europejskiej lub spółdzielni europejskiej w spółkę lub spółdzielnię o statucie krajowym. Aby rozwiązać tę kwestię, w dyrektywie 2005/56/WE w sprawie transgranicznych połączeń zobowiązano spółki do przyjmowania formy prawnej pozwalającej na wykonywanie praw uczestnictwa[41].

---

34 Na przykład CY: porozumienia prywatne, a nie układy zbiorowe; HU: brak uczestnictwa na szczeblu zarządu.

35 Zwłaszcza poprzez projekty finansowane w ramach linii budżetowej 04.03.03.03.

36 Dyrektywa 94/45/WE przekształcona dyrektywą 2009/38/WE w sprawie europejskich rad zakładowych, dyrektywa SE 2001/86/WE – zob. powyżej, dyrektywa 2005/56/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 października 2005 r. w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych, Dz.U. L 310 z 25.11.2005, s. 1.

37 Zob. odesłanie w przypisie 4 do badań przeprowadzonych przez Labour Asociados i Milieu.

38 EL, HU, IE, NL, SI; wymagają dodatkowego zbadania: BG, CZ, LV i PT.

39 Zob. pkt 3.6 sprawozdania COM(2008) 591.

40 Zob. pkt 4.4 sprawozdania COM(2008) 591.

41 SE zwróciła również uwagę, że nowe pomysły co do sposobu traktowania istotnych zmian w zakresie liczby pracowników po utworzeniu spółki o statucie europejskim zostały również zgłoszone w związku z dyskusją w 2009 r. w Radzie nad art. 35 wniosku dotyczącego rozporządzenia w sprawie europejskiej spółki prywatnej.

Niezależni eksperci zwracają uwagę na brak w dyrektywie przepisów odnoszących się do wykonalności porozumienia w sprawie zaangażowania pracowników[42]. Przekształcenie dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych doprowadziło do nowego podejścia w tej dziedzinie, ponieważ przedstawiciele pracowników dysponować będą środkami potrzebnymi do stosowania praw wynikających z dyrektywy w celu zbiorowego reprezentowania interesów pracowników.

Kwestie dotyczące podstawowych definicji w dyrektywie, takich jak „przedstawiciele pracowników", „zaangażowanie pracowników", „informowanie", „konsultacja", „uczestnictwo", „uczestniczące osoby prawne", rozwiązano w taki sam sposób jak w innych dyrektywach, w szczególności w dyrektywie SE 2001/86/WE. Pożądane byłoby bardziej spójne podejście do tych definicji we wspomnianych dyrektywach.

## 5. WNIOSKI

Transpozycja dyrektywy we wszystkich państwach członkowskich zakończyła się dopiero w marcu 2009 r. Brak jest zatem doświadczeń związanych ze stosowaniem dyrektywy w praktyce.

Dyrektywa nie jest ponadto niezależnym aktem prawnym. Uzupełnia ona rozporządzenie w sprawie SCE i wykazuje uderzające podobieństwa z innymi dyrektywami regulującymi zaangażowanie pracowników, jak np. dyrektywa SE. Komisja uważa, że wynik oceny tych dyrektyw oraz rozporządzenia należy uwzględnić przed rozpoczęciem ewentualnego przyszłego procesu zmian.

Wnioski te są podzielane przez wszystkie państwa członkowskie[43] i partnerów społecznych[44], które to podmioty wyraziły swe opinie w procesie konsultacji prowadzącym do sporządzenia niniejszego sprawozdania.

---

42 ES i PT: krajowe środki wykonawcze zapewniają jednak prawną skuteczność porozumienia.

43 Zob. wykaz odpowiedzi w pkt 1 (wprowadzenie); niektóre państwa członkowskie uważają, że ewentualny przyszły proces zmian powinien koncentrować się raczej na rozporządzeniu i koncepcji spółdzielni europejskiej niż na dyrektywie.

44 ETUC uważa, że nie trzeba upraszczać dyrektywy i że w przypadku zmiany rozporządzenia należałoby przeprowadzić konsultacje z partnerami społecznymi. CIP, organizacja członkowska BusinessEurope, uważa, że wszelkie zmiany w prawodawstwie nie powinny prowadzić do powstania dodatkowych obciążeń dla przedsiębiorstw.

Przed podjęciem decyzji zmierzających do jakichkolwiek zmian w dyrektywie należy zbadać przyczyny bardzo rzadkiego przejmowania unijnych ram prawnych stworzonych dla spółdzielni.

W niniejszym sprawozdaniu określono niektóre z kwestii[45], które należy dodatkowo rozważyć. Komisja będzie nadal kontrolować poprawne wdrażanie dyrektywy i wspierać rozwój potencjału zainteresowanych stron[46].

[45] W szczególności transnarodową procedurę negocjacyjną, nadużycie procedur i wspólne kwestie występujące w dyrektywach dotyczących zaangażowania pracowników.

[46] Komisja wspiera działania ukierunkowane na te cele, w szczególności w ramach pozycji budżetowej 04.030303 – Informowanie, uczestnictwo przedstawicieli przedsiębiorstw i przeprowadzanie z nimi konsultacji.