ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ

Брюксел, 16.9.2010
COM(2010) 481 окончателен

ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ

относно прегледа на Директива 2003/72/ЕО на Съвета от 22 юли 2003 г. за допълване на Устава на Европейското кооперативно дружество относно участието на работниците и служителите

ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ

относно прегледа на Директива 2003/72/ЕО на Съвета от 22 юли 2003 г. за допълване на Устава на Европейското кооперативно дружество относно участието на работниците и служителите

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Регламент (ЕО) № 1435/2003 на Съвета[1] (наричан по-долу „регламентът“) установява Устав на Европейското кооперативно дружество (наричано по-долу „ЕКД“) с цел създаване на единна правна рамка, която дава възможност на кооперативните дружества от различните държави-членки да планират и осъществяват реорганизация на дейността си в общностен мащаб. Директива 2003/72/ЕО на Съвета[2] (наричана по-долу „директивата“) допълва регламента що се отнася до участието на работниците и служителите[3] с цел предвиждане на договорености, регламентиращи участието на работниците и служителите във всяко ЕКД, чрез което се гарантира, че учредяването на ЕКД няма да доведе до изчезване или ограничаване на практиките по участие на работниците и служителите, които съществуват в дружествата, участващи в създаването на европейско кооперативно дружество.

Съгласно член 17 от директивата в настоящия доклад Комисията прави преглед на изпълнението на директивата с оглед предлагането на подходящи изменения, където е необходимо.

За да се подготви за този преглед, Комисията възложи на независими експерти[4] да извършат проучвания и се консултира с държавите-членки и европейските социални партньори във връзка с тези проучвания и проектодоклада[5].

Предвид главните прилики между директивата и Директива 2001/86/ЕО на Съвета относно участието на работниците и служителите в европейското

---

1 Регламент (ЕО) № 1435/2003 на Съвета от 22 юли 2003 г. относно устава на Европейското кооперативно дружество (ЕКД), ОВ L 207, 18.8.2003 г., стр. 1.

2 Директива 2003/72/ЕО на Съвета от 22 юли 2003 г. за допълване на Устава на Европейското кооперативно дружество относно участието на работниците и служителите, ОВ L 207, 18.8.2003 г., стр. 25.

3 Участието на работници и служители означава информирането, консултирането, участието и всеки друг механизъм, чрез който представителите на работниците и служителите могат да упражняват влияние върху решенията, които се вземат в предприятието (член 2, буква з) от директивата).

4 Национални доклади от Labour Asociados (ЕС25 през 2006—2008 г.) и Milieu (BG, RO) през 2009 г., обобщителен доклад за ЕС25 от Labour Asociados през 2007 г.

5 Отговори по отношение на консултацията са получени от BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, PT, SE; Конфедерацията на европейския бизнес (BusinessEurope), Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), Европейския съюз на занаятчиите, малките и средните предприятия (UEAPME)

дружество (SE)[6] (наричана по-долу „директивата за SE“) и факта, че някои държави-членки[7] са транспонирали директивата в същия инструмент или чрез изменения в законодателството, транспониращо Директива 2001/86/ЕО, Комисията се позовава на своя преглед на последната[8].

По отношение на хоризонталните въпроси, свързани с правото на информиране и консултиране, като например защита и гаранции за представителите на работниците и служителите или поверителната информация, Комисията се позовава също на своя преглед на Директива 2002/14/ЕО за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите[9].

2. ТРАНСПОНИРАНЕТО НА ДИРЕКТИВАТА Е ЗАВЪРШЕНО ПРЕЗ 2009 Г.

Комисията сформира експертна група, съставена от правителствени експерти от държавите-членки, с цел организирането на форум за обсъждане на условията по транспонирането на директивата в националното законодателство. Експертната група проведе три срещи през 2005 г., на които бяха подробно обсъдени основните въпроси, произтичащи от прилагането на директивата[10].

Въпреки работата по подготовката само 12 държави-членки[11] транспонираха директивата в определения в нея срок (а именно 18 август 2006 г.), а последните мерки за прилагането ѝ бяха приети едва през март 2009 г.[12] Процедури за нарушение бяха открити от Комисията срещу 16 държави-членки[13], последвани от три дела, отнесени до Съда на Европейския съюз. Впоследствие Съдът се произнесе срещу една държава-членка[14].

В почти всички държави-членки транспонирането се осъществи посредством приемане на законодателство, предшествано от консултации със социалните партньори, чрез процедури, отразяващи конкретните традиции на всяка

---

6 Директива 2001/86/ЕО на Съвета от 8 октомври 2001 г. за допълнение на Устава на Европейското дружество по отношение на участието на заетите лица, ОВ L 294, 10.11.2001 г., стр. 22.

7 BG, EE, ES, FI.

8 Съобщение от Комисията относно преразглеждането на Директива 2001/86/ЕО на Съвета от 8 октомври 2001 г. за допълнение на Устава на европейското дружество по отношение на участието на заетите лица, COM(2008)591 окончателен от 30.9.2008 г.

9 Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност, ОВ L 80 от 23.3.2002 г., стр. 29; Съобщение на Комисията до Съвета, Европейския парламент, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно прегледа на прилагането на Директива 2002/14/ЕО в ЕС, COM(2008)146 окончателен от 17.3.2008 г.

10 Работните документи и протоколите на групата могат да бъдат намерени на адрес: 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 Подробности за националните мерки за прилагане могат да бъдат намерени на адрес: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213.

13 Една държава-членка е предприела мерки за прилагане в рамките на срока, но не е уведомила Комисията за тях.

14 Дела C-92/08 за BE; C-82/08 за EL; C-70/08 за LU с решение от 9 октомври 2008 г.

държава[15]. Социалните партньори имаха решаваща роля в Белгия, където директивата беше транспонирана чрез колективно споразумение на държавно равнище, допълнено от законодателство, както и в Италия, където социалните партньори подписаха общо становище, което сформира основата на законодателството, транспониращо директивата. Кооперативното движение в повечето държави-членки беше свързано с този процес. Транспонирането на директивата не доведе до съществени публични дебати.

По отношение на качеството на прилагане в горепосочените проучвания, извършени от независими експерти, се достигна до заключението, че като цяло националните мерки за прилагане следват отблизо, често буквално, разпоредбите на директивата и че транспонирането не е разкрило сериозни нередности. Независимо от това в тях се отбелязват определени затруднения, пропуски, недостатъци, изменения или допълнения[16], които изискват допълнително разглеждане от страна на Комисията.

3. СЪДЪРЖАНИЕТО НА ДИРЕКТИВАТА ЧЕСТО СЕ ТРАНСПОНИРА БУКВАЛНО

3.1. Приоритет за преговорите и алтернативен начин за някои „ex novo“ ЕКД

Фундаменталният принцип и декларираната цел на директивата е да се гарантират правата на работниците и служителите по отношение на участието им в решения, които могат да ги касаят. Правата на работниците и служителите, действащи преди неговото установяване, следва да създадат база за тяхното право на участие в ЕКД (принципът „преди и след“). Основното средство за търсене на начин за постигане на тази цел е чрез споразумение, договорено между управлението на съответните юридически лица и представителите на работниците и служителите. При липса на споразумение в рамките на срок от шест месеца (който може да бъде удължен чрез споразумение до 12 месеца) директивата установява набор от стандартни правила. Освен това представителите на работниците и служителите имат право да решат да не започват преговори или да прекратят преговорите и да разчитат на правилата за информиране и консултиране на работниците и служителите, действащи в държавите-членки, където ЕКД има работници и служители.

Този приоритет, даден на преговорите, възпроизвежда системата, установена в контекста на Европейското дружество (SE). Независимо от това директивата установява алтернативен механизъм, свързан с възможността за създаване на ЕКД „ex novo“. Член 8 от директивата предвижда специални разпоредби в случай на ЕКД, учредени изключително от физически лица или от едно юридическо лице и физически лица, които общо са наели по-малко от 50 работници и служители или са наели 50 или повече работници и служители само в една държава-членка. В такъв случай националните разпоредби относно

---

15 В NL: няма специални консултации със социалните партньори относно Директива 2003/72/ЕО; в UK: обществено допитване; в ES: съвместни консултации относно Директива 2003/72/ЕО и Директива 2001/86/ЕО.

16 CIP, организация, членуваща в BusinessEurope, счита, че задълженията, установени в националното законодателство, надхвърлят рамките на Директивата в няколко области.

участието на работници и служители, приложими към други дружества от същия вид, които се намират в същите държави-членки, трябва да се прилагат за ЕКД, неговите дъщерни дружества или клонове (вж. 3.5).

3.2. Транснационална процедура за преговори

Законодателството, приложимо към процедурата за преговори, е това на държавата-членка, в която ще се намира седалището на ЕКД. Що се отнася до началото на преговорите, ръководството или административните органи на юридическите лица, участващи в учредяването на ЕКД, са длъжни да предприемат необходимите мерки, веднага щом изготвят план за учредяване на ЕКД. В своите мерки за прилагане много държави-членки надхвърлят общите условия на директивата в това отношение[17].

За целите на преговорите трябва да бъде създаден специален орган за преговори (наричан по-долу „SNB“), който да представлява работниците и служителите. Членовете на SNB се избират или назначават пропорционално на броя на работниците и служителите, наети във всяка държава-членка от участващите юридически лица и техните дъщерни дружества и клонове[18]. Методът, който ще се използва за избиране или назначаване на членовете, избрани или назначени на тяхната територия, се определя от държавите-членки. Някои държави-членки не са спазили изискването от директивата при използвания метод да се търси постигане на баланс между половете в SNB[19]. В директивата се обръща внимание на положението в момента, когато започват преговорите, но не са предвидени случаите, при които това първоначално положение се променя преди техния край. Независимо от това, някои държави-членки са приели разпоредби за справяне с такива промени[20].

Ролята на SNB е да договори с компетентните органи на участващите дружества условията за участие на работниците и служителите в ЕКД. Независимо от това тя може да вземе решение да не започва преговори или да прекрати вече започнали преговори. При все че ръководният принцип при вземането на решения от SNB е двойно абсолютно мнозинство (абсолютно мнозинство на членовете ѝ, представляващи абсолютно мнозинство на работниците и служителите), то в последния случай е необходимо тройно квалифицирано мнозинство (т.е. две трети от членовете на SNB, които представляват най-малко две трети от работниците и служителите, включително гласовете на членовете, представляващи работниците и служителите, наети в поне две държави-членки). Това тройно мнозинство е необходимо (при известни допълнителни условия) и когато резултатът от преговорите е ограничаване на правата на участие.

---

17 Обем на предварителната информация, която трябва да бъде предоставена: CZ, IE, LT, PL, SI; Информация за работници и служители, когато не съществува представителство: CZ, DE, IE, LT, NL, PT, SI, UK; Максимален срок за започване на преговори: ES, LT; но без позоваване на „във възможно най-кратък срок“ в PT.

18 Директивата предвижда също допълнителни места за представляване на работници и служители в случай на сливания. Този елемент не е изпълнен в RO

19 FR, LU, MT, RO, SK

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

Разноските, свързани с преговорите, се поемат от участващите юридически лица. Няколко държави-членки приложиха тази разпоредба, като ограничиха тези разходи до такива, които са разумни, съществени или необходими по отношение на икономическата тежест, наложена на участващите дружества. В други е изготвен примерен или отворен списък на разходите. Някои закони, с които се осъществява транспонирането, включват и двата модела[21]. Освен това три държави-членки са установили критерий, по който тези разходи да се поделят между участващите дружества[22].

SNB има право да изиска помощта на експерти по свой избор за целите на преговорите. С няколко изключения[23], националните закони са ограничили броя на финансираните от участващите дружества експерти до един, съгласно позволеното от директивата.

3.3. Автономия на страните по отношение на съдържанието на споразумението

Един от основните принципи на директивата се състои във възможността страните свободно да определят задължителните за тях правилата, що се отнася до участието на работниците и служителите. В директивата се пояснява, че споразумението не подлежи на стандартните правила, освен ако не е предвидено друго. Всички национални мерки за прилагане следват тази линия[24].

С цел да се подпомогнат преговарящите страни, директивата съдържа списък с елементи, които трябва да бъдат разгледани в споразумението. Този списък включва процедурите за повторно договаряне на споразумението, когато е целесъобразно, в случай на структурни промени, възникнали след създаването на ЕКД. Това е важно допълнение към подобни списъци, включени в директивата за SE и в Директива 94/45/ЕО за създаване на Европейски работнически съвети (ЕРС)[25].

Съществуват обаче две важни ограничения пред автономията на страните. Когато ЕКД е учредено чрез преобразуване, споразумението трябва да предвижда най-малко същото ниво на всички елементи на участието на работниците и служителите, както онези, които съществуват в рамките на кооперацията, която ще бъде преобразувана в ЕКД[26]. Освен това възможността да се предвиди право на работниците и служителите на пълноправно участие в общите събрания, която е добавена от директивата към елементите, които могат да се договарят, е ограничена от член 9 на директивата (вж. 3.6).

---

21 Разходите трябва да бъдат разумни (EE, MT, UK), наложителни (NL), необходими (SE), оправдани и необходими (HU) или целесъобразни (AT, DK, FI, SI); списък на разходите (BE, CY, ES, IT, LT, LV, PT, SK); и двата модела (CZ, DE, PL).

22 LV, PL, PT.

23 DE, SE; в BE по-благоприятно споразумение може да предвижда друго; в LV се покриват разходите за „поне“ един експерт.

24 За ES обаче има разлика: стандартните разпоредби се прилагат също когато споразумението „не съдържа специална разпоредба“.

25 MT, RO не включват тази адаптация в списъка.

26 DE добавя същото ограничение, когато кооперацията преминава от двустепенна към едностепенна структура на управление или обратно.

3.4. Стандартни правила, които трябва да се прилагат при липса на споразумение

3.4.1. Условия за прилагането на стандартните правила

Стандартните правила се прилагат само субсидиарно, т.е. а) ако преговарящите страни се договорят за това или б) ако в шестмесечния срок (при определени обстоятелства една година) не се е стигнало да споразумение и ако — от страна на участващите дружества — техните компетентни орани решат да продължат регистрацията на ЕКД, и — от страна на заетите лица — SNB не е взел решение дали да започне преговори, или да прекрати вече започнали преговори.

Що се отнася до участието на работниците и служителите, както и в случаите, различни от преобразуване, директивата определя минимален процент работници, обхванати от участието (25 % в случай на сливане и 50 % във всички останали случаи), за могат да се прилагат стандартните правила. Дори и този процент да не е достигнат обаче, решение на SNB за прилагане на стандартните правила е достатъчно. Почти[27] всички държави-членки последваха тези правила, като никоя не се възползва от възможността, предложена от директивата, да не се прилагат стандартните правила за участие в случай на сливане.

3.4.2. Представителен орган на работниците и служителите

При стандартните правила работниците и служителите упражняват своите права на участие в ЕКД чрез представителен орган (наричан по-долу „ПО“). ПО се състои от работниците и служителите на ЕКД и на неговите дъщерни дружества и клонове, избрани или назначени от представителите на работниците и служителите пропорционално на броя на техните работници и служители, наети във всяка държава-членка[28]. Неговият състав трябва да е съобразен с промените, възникващи в ЕКД и неговите дъщерни дружества и клонове. Четири години след своето учредяване той трябва да реши дали да започне преговори за сключване на споразумение, или да продължи съгласно действащите правила.

При все че транспонирането на тези разпоредби е гарантирано най-общо от държавите-членки, могат да бъдат открити някои пропуски по отношение на специалния комитет, който се избира, когато размерът на ПО позволява това, правото на членовете на ПО на отсъствие от работа без загуба на заплата и адаптирането към промените[29]. Съществуват различия в размера на ПО, необходим за създаване на специален комитет. Що се отнася до правото на ПО на подпомагане от експерти по негов избор, повечето държави-членки са се

---

27 CY прилага 50 % също и за сливания; UK не се позовава на преобразуване (тъй като обаче UK няма система за участие на равнище съвет, рискът, че кооперация с участие ще загуби своя режим на участие при стандартните правила, докато се преобразува в ЕКД, е много ограничен).

28 В разпоредбите на DE се вземат предвид работниците и служителите от цялата група.

29 В SK няма вътрешни срещи на специалния комитет, в PT и UK няма отсъствие от работа за обучение без загуба на заплата, в UK няма адаптиране.

възползвали от възможността да ограничат финансирането от ЕКД само до един експерт, по същия начин както при SNB.

3.4.3. Транснационално информиране и консултиране

Що се отнася до информирането и консултирането компетентността на ПО е ограничена до въпроси от транснационално естество. С оглед упражняването на тази компетентност ПО има право да провежда срещи с компетентния орган на ЕКД най-малко веднъж годишно на базата на редовни доклади, изготвени от компетентния орган относно развитието на дейността, заетостта и организацията на ЕКД. Освен това ПО има право да получава информация за извънредни обстоятелства, които засягат в значителна степен интересите на работниците и служителите, да поиска от холдинга провеждане на извънредна среща, за да бъде информиран и консултиран, както и да изрази становище. Може да бъде поискана допълнителна среща, ако ЕКД не се съобрази с това становище. Националните мерки за прилагане не показват специфични характеристики в това отношение.

3.4.4. Участие на работниците и служителите на равнище съвет

Що се отнася до участието на работниците и служителите стандартните правила предвиждат основно, че равнището на участие в ЕКД се определя от равнището на участие в участващите дружества преди учредяването на ЕКД. Следователно, ако нито едно от участващите дружества не е било регулирано от правила за участие преди регистрацията на ЕКД, последното не е длъжно да определя разпоредби за участието на работниците и служителите.

Когато съществуват няколко форми на участие, SNB решава кои от тях ще се прилагат спрямо ЕКД. Повечето държави-членки използват възможността да приемат стандартни правила в това отношение, като избират основно режим на участие, който обхваща най-големия брой работници и служители.

3.5. Национални разпоредби, приложими към ЕКД, учредени *ex novo* и наели по-малко от 50 работници и служители или 50 или повече работници и служители само в една държава-членка

За разлика от европейските дружества ЕКД могат да се учредяват „ex novo“ от физически лица или от едно юридическо лице и физически лица. Член 8 от директивата определя конкретни разпоредби в такъв случай. Когато едно ЕКД наема по-малко от 50 работници и служители или 50 или повече работници и служители само в една държава-членка, няма задължителен процес за преговори, а националните разпоредби относно участието на работници и служители, които се отнасят за другите дружества от същия вид, установени в същите държави-членки, трябва да се прилагат към ЕКД, неговите дъщерни дружества и клонове. Независимо от това ще бъде започната процедура за преговори, ако такава бъде изискана от една трета от работниците и служителите или ако бъде достигнат прагът от 50 работници и служители след регистрацията на ЕКД. Съществува специална разпоредба да се поддържа участието, когато седалището на ЕКД се прехвърля в друга държава-членка. Като цяло държавите-членки са транспонирали буквално тези нови разпоредби.

3.6. Ограничено право на участие в общи събрания с право на глас

Член 9 от директивата предвижда нов метод на участие на работниците и служителите в сравнение с останалите директиви в тази област, а именно право на работниците и служителите или на техните представители да участват с право на глас в общите събрания или в секторните или браншови събрания, ако има такива. Това право възниква в случай на преобразуване чрез прилагане на стандартните правила, при които такова участие е съществувало в участващата(ите) кооперация(и) или по споразумение.

Независимо от това правото на участие в общи събрания подлежи на ограничението, посочено в член 59, параграф 4 от регламента, а именно, че възможността за такова участие е призната чрез национални разпоредби преди август 2003 г. Само три държави-членки са в такова положение: Дания, при която такова участие е обща практика, Унгария и Люксембург. Всички, освен седем държави-членки[30], са поели ангажимента да транспонират този член буквално.

3.7. Общи разпоредби на директивите, свързани с участието на работниците и служителите

Разпоредбите на директивата не се различават от тези на останалите директиви, свързани с участието на работниците и служителите, що се отнася до определенията, запазването на правата и поверителността, духа на сътрудничество, управляващ отношенията между представителите на работниците и служителите и компетентния орган на ЕКД, както и защитата и гаранциите, предвидени за представителите на работниците и служителите. Държавите-членки са ги приложили по същия начин. Комисията се позовава на предишни доклади в тази област (вж. въведението).

4. ВЪПРОСИ, ПРОИЗТИЧАЩИ ОТ ИЗПЪЛНЕНИЕТО И ПРИЛАГАНЕТО НА ДИРЕКТИВАТА

4.1. Липса на опит

Доколкото Комисията е запозната, само седемнадесет ЕКД са били учредени до 8 май 2010 г., никое от които не разполага със значителен брой работници и служители[31]. Дори ако, според организациите, представляващи кооперативите, трябва да бъдат учредени други ЕКД, липсва опит както в изпълнението, така и в прилагането на директивата.

4.2. Сложност на разпоредбите

Разбирането на националните разпоредби за прилагане както на регламента, така и на директивата, може да представлява предизвикателство за по-малките

---

30 Съгласно разпоредбите в CY, DE, EE, PT, RO, SK, UK такова участие не се признава.

31 Предарителни резултати от проучване, проведено за Комисията от Cooperatives Europe, EURICSE и фондация EZAI: вписани 17 ЕКД (1 през 2006 г., 5 през 2008 г., 7 през 2009 г. и 4 в началото на 2010 г.) в 9 държави-членки (5 в IT, 3 в SK, 2 в HU, 2 в BE, 1 в DE, LIE, NL, ES, SE) с общо 32 работници и служители.

организации[32]. Що се отнася до директивата, трябва правилно да се разбира наличието на два различни метода за управление на участието на работниците и служителите в ЕКД — преговори или национални правила — както и специални разпоредби за участие в общи събрания. Тъй като обаче държавите-членки твърде буквално са транспонирали директивата в отделните закони, прилагането не създава допълнително усложнения. Освен това социалните участници в кооперативното движение и движението на професионалните съюзи подчертават, че сложността вместо това е заложена в устава и те са предприели действия от 2006 г насам., често с финансовата подкрепа на Съюза, предназначени да подготвят установяването на механизми за информиране, консултиране и участие в ЕКД.

4.3. Специфични особености на кооперациите

Кооперациите се различават от дружествата с ограничена отговорност в няколко отношения. Те имат собствено законодателство, което е различно от дружественото право в някои държави-членки, и могат дори да се определят като граждански сдружения, а не дружества, съгласно националното право[33], като съществуват специални закони, отнасящи се до определени видове кооперации (селскостопански, жилищни, кредитни или здравни). Що се отнася до индивидуалните трудово-правни отношения, не съществуват очевидни разлики в аспектите, имащи най-голямо отношение. Независимо от това има някои специфични характеристики що се отнася до колективните отношения, които разкриват разликата между работниците, които са членове на кооперацията, и онези, които не са. Въпреки че тези специфични особености не създават конкретни проблеми що се отнася до информирането и консултирането, те показват по-сложна картина по отношение на колективните споразумения или участието на равнище съвет[34].

Националните кооперативни движения изразиха известна загриженост, че ЕКД може да подкопае кооперативните принципи, но тази загриженост е насочена към самия устав, а не към участието на работниците и служителите. Независимите експерти са установили положително въздействие на транспонирането на директивата върху трудовото право и кооперативното право. Комисията също отбелязва, че прилагането на директивата е стимулирало съвместната работа и напредъка[35] между професионалните съюзи и организациите, представляващи кооперациите на национално и европейско ниво.

---

32 SN, организация, членуваща в BusinessEurope, отбелязва „въпреки че механизмът може да се нарече твърде сложен, той се е превърнал във вид стандартна процедура за участие на работниците и служителите“, SN като цяло е организирана по същия начин както европейското дружество.

33 Собствено законодателство в ES, HU, PL, PT, SE; граждански сдружения в NL.

34 Например частни споразумения в CY, а не колективни; в HU няма участие на равнище съвет.

35 Особено чрез проекти, финансирани по бюджетен ред 04.03.03.03.

4.4. Общи въпроси относно транснационалното участие на работниците и служителите

Някои въпроси са общи за различните директиви[36], в които се разглежда транснационалното участие на работниците и служителите, и по-специално за Директива 2001/86/ЕО (директивата за SE).

Относно злоупотребата с процедури независимите експерти[37] посочват, че няколко държави-членки[38] не са транспонирали член 13 от директивата, който изисква от държавите-членки да предприемат подходящите мерки, за да се предотврати на злоупотреба с ЕКД с цел лишаване на работниците и служителите от правата им на участие или отказване на такива права. Както при директивата за SE [39], Комисията счита, че това е възможно основание за безпокойство.

Защитата на правата на участие, когато европейско дружество или кооперативно дружество се преобразува в дружество или кооперация с национален устав, е повдигната като въпрос в контекста на прегледа на директивата за SE[40]. За да се разреши този въпрос, Директива 2005/56/ЕО относно презграничните сливания задължава дружествата да приемат правна форма, което позволява упражняването на права на участие[41].

Независимите експерти изтъкват липсата на разпоредби в директивата що се отнася до приложимостта на споразумението за участие на работниците и служителите[42]. Преработването на директивата относно европейските работнически съвети доведе до нови подходи в тази сфера, тъй като представителите на работниците и служители ще разполагат със средствата, необходими за прилагане на правата, произтичащи от директивата, за колективно представляване на интересите на работниците и служителите.

Въпросите, свързани с ключовите определения от директивата, като „представители на работниците и служителите“, „участие на работниците и служителите“, „информиране“, „консултиране“, „участие“, „участващи юридически лица“ са повдигнати по същия начин по отношение на други директиви, по-специално за Директива 2001/86/ЕО за SE. Налице са основания за по-съгласуван подход към тези определения в директивите.

---

36 Директива 94/45/ЕО преработена с Директива 2009/38/ЕО относно европейските работнически съвети, Директива 2001/86/ЕО за SE — вж. по-горе), Директива 2005/56/ ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 26 октомври 2005 г. относно презграничните сливания на дружества с ограничена отговорност, ОВ L 310, 25.11.2005 г., стр. 1.

37 Вж. препратката към проучвания от Labour Asociados и Milieu в бележка под линия 4.

38 EL, HU, IE, NL, SI; необходимост от допълнително проучване за BG, CZ, LV и PT.

39 Вж. точка 3.6 от доклад COM(2008)591.

40 Вж. точка 4.4 от доклад COM(2008)591.

41 SE също отбеляза, че са представени нови идеи за разглеждане на важни промени по отношение на броя на работниците и служителите след създаването на дружество с европейски устав в контекста на дискусията през 2009 г. в Съвета от член 35 от предложението за регламент за европейско частно дружество.

42 Националните мерки за прилагане на ES и PT обаче предвиждат правна ефективност на споразумението.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Директивата е транспонирана във всички държави-членки едва от март 2009 г. Следователно липсва опит от практическото приложение на директивата.

Също така директивата не е самостоятелна законодателна мярка. Тя допълва регламента за ЕКД и има забележителни сходства с други директиви, уреждащи участието на работниците и служителите, като например директивата за SE. Комисията счита, че резултатът от оценяването на тези директиви и на регламента трябва да се вземе предвид преди започване на процес на преглед в бъдеще.

Тези заключения се споделят от всички държави-членки[43] и социални партньори[44], които са изразили своите гледни точки в процеса на консултиране за изготвяне на настоящия доклад.

Необходимо е да се проучат причините за много слабото навлизане на правната рамка на ЕС за кооперациите, преди да се обмислят стъпки за преразглеждане на директивата.

Настоящият доклад определя някои въпроси[45], които заслужават допълнително разглеждане. Комисията ще продължи да наблюдава правилното прилагане на директивата и да насърчава изграждането на капацитета на заинтересованите страни[46].

---

43 Вж. списък с отговори в точка 1 (въведение); някои държави-членки считат, че всеки бъдещ процес на преглед следва да бъде насочен в по-голяма степен към регламента и концепцията за европейско кооперативно дружество, отколкото към директивата.

44 ETUC счита, че не е необходимо да се опростява директивата, както и че, в случай на преразглеждане на регламента, ще има необходимост от консултиране със социалните партньори. CIP, организация, членуваща в BusinessEurope, счита, че преразглеждането на законодателството следва да избягва създаването на допълнителни тежести за бизнеса.

45 По-специално относно транснационалната процедура за преговори, злоупотребата с процедури и общи въпроси между директивите относно участието на работниците и служителите.

46 Комисията насърчава действия с тези цели, по-специално по бюджетна позиция 04.030303 — Информация, консултиране и участие на представители на предприятията.