COMISIA EUROPEANĂ

Bruxelles, 16.9.2010
COM(2010) 481 final

RAPORT AL COMISIEI CĂTRE CONSILIU, PARLAMENTUL EUROPEAN, COMITETUL ECONOMIC ŞI SOCIAL EUROPEAN ŞI COMITETUL REGIUNILOR

privind revizuirea Directivei 2003/72/CE a Consiliului din 22 iulie 2003 de completare a statutului societății cooperative europene în legătură cu participarea lucrătorilor

RAPORT AL COMISIEI CĂTRE CONSILIU, PARLAMENTUL EUROPEAN, COMITETUL ECONOMIC ŞI SOCIAL EUROPEAN ŞI COMITETUL REGIUNILOR

privind revizuirea Directivei 2003/72/CE a Consiliului din 22 iulie 2003 de completare a statutului societății cooperative europene în legătură cu participarea lucrătorilor

1. INTRODUCERE

Regulamentul (CE) nr. 1435/2003 al Consiliului[1] (denumit în continuare „regulamentul") stabilește statutul societății cooperative europene (denumită în continuare „SCE") în vederea creării unui cadru juridic uniform care să permită societăților cooperative din diferite state membre să planifice și să realizeze reorganizarea activităților lor la scară comunitară. Directiva 2003/72/CE a Consiliului[2] (denumită în continuare „directiva") completează regulamentul în ceea ce privește participarea lucrătorilor[3], cu scopul de a oferi modalități pentru participarea lucrătorilor în fiecare SCE, asigurându-se astfel faptul că înființarea unei SCE nu implică dispariția sau reducerea practicilor de participare a lucrătorilor existente în cadrul entităților care participă la constituirea SCE.

În conformitate cu articolul 17 din directivă, în prezentul raport Comisia revizuiește punerea în aplicare a directivei în vederea propunerii de modificări adecvate, după caz.

În faza pregătitoare pentru această revizuire, Comisia a contractat efectuarea unor studii de către experți independenți[4] și a consultat statele membre și partenerii sociali europeni în legătură cu aceste studii și cu proiectul de raport.[5]

Având în vedere asemănările majore dintre directivă și Directiva 2001/86/CE a Consiliului de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor în societățile europene (SE)[6] (denumită în continuare directiva SE) și faptul că anumite state membre[7] au transpus directiva în același instrument sau

---

1 Regulamentul (CE) nr. 1435/2003 al Consiliului din 22 iulie 2003 privind statutul societății cooperative europene (SCE), JO L 207, 18.8.2003, p. 1.

2 Directiva nr. 2003/72/CE a Consiliului din 22 iulie 2003 de completare a statutului societății cooperative europene în legătură cu participarea lucrătorilor, JO L 207, 18.8.2003, p. 25.

3 Participarea lucrătorilor înseamnă informarea, consultarea şi participarea efectivă şi orice alt mecanism prin care reprezentanții lucrătorilor pot exercita o influență asupra deciziilor luate într-o întreprindere [articolul 2 litera (h) din directivă].

4 Rapoartele naționale realizate de Labour Asociados (UE25 în 2006-2008) şi Milieu (BG, RO) în 2009, „Raportul de sinteză privind UE25" realizat de Labour Asociados în 2007.

5 Răspunsurile la consultări au fost primite din partea BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, PT, SE; BusinessEurope, ETUC, UEAPME.

6 Directiva 2001/86/CE a Consiliului din 8 octombrie 2001 de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor, JO L 294, 10.11.2001, p. 22.

7 BG, EE, ES, FI.

prin modificări ale legislației care transpune Directiva 2001/86/CE, Comisia se referă la revizuirea sa a ultimei directive menționate[8].

De asemenea, referitor la problemele orizontale privind dreptul la informare și consultare, cum ar fi protecția și garanțiile pentru reprezentanții lucrătorilor sau informațiile confidențiale, Comisia se referă în revizuirea sa la Directiva 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor[9].

2. TRANSPUNEREA DIRECTIVEI FINALIZATĂ ÎN 2009

Comisia a instituit un grup de experți compus din experți guvernamentali din statele membre cu scopul de a oferi un forum pentru discutarea modalităților de transpunere a directivei în legislația națională. Grupul de experți a ținut trei reuniuni în 2005, pe parcursul cărora au fost dezbătute pe larg principalele aspecte care decurg din punerea în aplicare a directivei[10].

În pofida acestor acțiuni pregătitoare, numai 12 state membre[11] au transpus directiva în termenul stabilit în directivă (18 august 2006), ultimele dispoziții de punere în aplicare fiind adoptate abia în martie 2009[12]. Acțiuni în constatarea neîndeplinirii obligațiilor au fost lansate de către Comisie împotriva a 16 state membre[13], urmate de trei sesizări ale Curții Europene de Justiție. Ca urmare, Curtea a hotărât împotriva unui stat membru[14].

În aproape toate statele membre transpunerea s-a realizat prin adoptarea de dispoziții legislative precedate de o consultare cu partenerii sociali, prin proceduri care au reflectat tradițiile specifice din fiecare țară[15]. Partenerii sociali au avut un rol decisiv în Belgia, unde directiva a fost transpusă printr-o convenție colectivă la nivel de stat, completată de legislație, precum și în Italia, unde partenerii sociali au semnat o opinie comună care a format baza legislației de transpunere a directivei. Mișcarea cooperativă a fost asociată acestei proceduri în majoritatea statelor membre. Transpunerea directivei nu a condus la dezbateri publice majore.

Referitor la calitatea punerii în aplicare, studiile menționate mai sus efectuate de experți independenți concluzionează că, în termeni generali, dispozițiile naționale de

---

8 Comunicarea Comisiei privind revizuirea Directivei 2001/86/CE a Consiliului din 8 octombrie 2001 de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor, COM(2008)591 final din 30.9.2008.

9 Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, JO L 80, 23.3.2002, p. 29; Comunicarea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind reexaminarea aplicării Directivei 2002/14/CE în UE, COM(2008) 146 final din 17.3.2008.

10 Documentele de lucru și procesele verbale ale grupului sunt disponibile la următoarea adresă: 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 Detalii privind dispozițiile naționale de aplicare pot fi găsite la următoarea adresă: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213 .

13 Un stat membru a adoptat dispozițiile de aplicare înainte de termen, însă nu le-a notificat Comisiei.

14 Cauzele C-92/08 pentru BE; C-82/08 pentru EL; C-70/08 pentru LU, ale căror hotărâri au fost pronunțate la data de 9 octombrie 2008.

15 În NL: nu a avut loc nicio consultare specifică a partenerilor sociali cu privire la Directiva 2003/72/CE; în UK: consultare publică; în ES: consultare comună privind Directivele 2003/72/CE și 2001/86/CE.

punere în aplicare urmează îndeaproape, de cele mai multe ori literal, dispozițiile directivei, și că nu s-au constatat neregularități grave ale transpunerii. Totuși, studiile consemnează anumite dificultăți, omisiuni, deficiențe, variații sau adăugări[16] care necesită o examinare mai aprofundată de către Comisie.

3. CONȚINUTUL DIRECTIVEI ESTE DESEORI TRANSPUS LITERAL

3.1. Prioritatea negocierii și modalități alternative pentru anumite SCE „ex novo”

Principiul fundamental și obiectivul declarat al directivei este garantarea drepturilor lucrătorilor cu privire la participarea la luarea deciziilor care pot să-i afecteze. Drepturile lucrătorilor în vigoare înainte de constituire ar trebui să stea la baza drepturilor lucrătorilor privind participarea la SCE (principiul „înainte și după”). Modalitatea principală de realizare a acestui obiectiv este prin intermediul unui acord negociat între conducerea persoanelor juridice în cauză și reprezentanții lucrătorilor. În lipsa unui acord după o perioadă de șase luni (care poate fi prelungită de comun acord la 12 luni), directiva stabilește o serie de dispoziții de referință. În plus, reprezentanții lucrătorilor pot decide să nu inițieze negocierile sau să pună capăt negocierilor și să se bazeze pe normele cu privire la informarea și consultarea lucrătorilor, aflate în vigoare în statele membre în care SCE are lucrători.

Această prioritate acordată negocierilor reproduce sistemul stabilit în contextul societății europene (SE). Cu toate acestea, directiva stabilește un mecanism alternativ referitor la posibilitatea înființării de SCE „ex novo”. Articolul 8 din directivă conține dispoziții specifice pentru cazul SCE instituite exclusiv de către persoane fizice sau de o singură persoană juridică și persoane fizice, care au împreună mai puțin de 50 de angajați sau cel puțin 50 de angajați într-un singur stat membru. Într-un astfel de caz, pentru SCE și pentru filialele și unitățile acesteia se aplică dispozițiile naționale privind participarea lucrătorilor aplicabile și altor entități de același tip situate în același stat membru (a se vedea secțiunea 3.5).

3.2. Procedura de negociere transnațională

Legislația aplicabilă procedurii de negociere este aceea din statul membru în care se va afla sediul social al SCE. În ceea ce privește începutul negocierilor, este responsabilitatea conducerii sau organismelor administrative ale entităților legale care participă la constituirea unei SCE de a întreprinde acțiunile necesare de îndată ce s-a stabilit un plan de constituire a SCE. În dispozițiile de punere în aplicare, multe state membre au depășit, în această privință, termenii generali ai directivei[17].

În scopul negocierilor, trebuie creat un grup special de negociere (denumit în continuare „GSN”) care să reprezinte lucrătorii. Membrii GSN sunt aleși sau numiți proporțional cu numărul de lucrători angajați din fiecare stat membru de către

---

16 CIP, organizație membră a BusinessEurope, a considerat că obligațiile stabilite în legislația națională depășesc dispozițiile directivei în câteva domenii.

17 Amploarea informațiilor prealabile care trebuie furnizate: CZ, IE, LT, PL, SI; informarea lucrătorilor unde nu există reprezentare CZ, DE, IE, LT, NL, PT, SI, UK; perioada maximă de inițiere a negocierilor: ES, LT; însă, fără mențiunea „cât mai curând posibil” în PT.

persoanele juridice participante și filialele lor sau unitățile aferente[18]. Statelor membre le revine responsabilitatea de a alege metoda care urmează să fie utilizată pentru alegerea sau desemnarea membrilor care trebuie aleși sau desemnați pe teritoriul acestor state. Anumite state membre nu au respectat cerința directivei conform căreia metodele utilizate ar trebui să caute obținerea unui echilibru între bărbați și femei în GSN[19]. Directiva abordează situația din momentul începerii negocierilor, dar nu conține dispoziții pentru cazurile în care, înainte de încheierea negocierilor, au loc schimbări ale situației inițiale. Cu toate acestea, mai multe state membre au adoptat dispoziții care abordează problema unor astfel de schimbări[20].

Rolul GSN este de a negocia cu organele competente ale entităților participante acordurile referitoare la participarea lucrătorilor în cadrul SCE. Cu toate acestea, GSN ar putea, de asemenea, să decidă să nu inițieze negocieri sau să încheie negocierile aflate deja în desfășurare. Deși principiul care reglementează adoptarea deciziilor de către GSN este acela al majorității duble absolute (majoritate absolută a membrilor grupului care reprezintă o majoritate absolută a lucrătorilor), în cazul în care GSN decide să nu inițieze negocieri sau să încheie negocierile aflate deja în desfășurare, este necesară o majoritate triplă calificată (două treimi din membri care reprezintă cel puțin două treimi din lucrători, inclusiv voturile membrilor care îi reprezintă pe lucrătorii angajați în cel puțin două state membre). Majoritatea triplă este deopotrivă necesară (cu anumite condiții suplimentare) atunci când rezultatul negocierilor este reducerea drepturilor de participare.

Cheltuielile legate de negocieri sunt suportate de entitățile juridice participante. Mai multe state membre au pus în aplicare această dispoziție prin limitarea acestor cheltuieli la cheltuieli rezonabile, esențiale sau necesare în legătură cu obligația economică impusă entităților participante. În alte state membre a fost întocmită o listă cu cheltuieli indicativă sau deschisă. Câteva legi de transpunere includ ambele modele[21]. În plus, trei state membre au stabilit un criteriu de împărțire a acestor cheltuieli între entitățile participante[22].

GSN poate solicita asistența unor experți la alegerea sa în vederea negocierilor. Cu câteva excepții[23], legislațiile naționale au limitat la unul singur numărul experților care urmează să fie finanțați de societățile participante, astfel cum se prevede în directivă.

3.3. Autonomia părților în ceea ce privește conținutul acordului

Unul dintre principiile fundamentale ale directivei este să permită părților să definească liber regulile cu caracter obligatoriu pe care trebuie să le aplice cu privire la participarea lucrătorilor. Directiva precizează în mod clar că acordul nu face

---

18 De asemenea, directiva prevede locuri suplimentare pentru reprezentarea lucrătorilor în cazul fuziunilor. Acest element nu a fost pus în aplicare în RO.

19 FR, LU, MT, RO, SK.

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

21 Cheltuielile trebuie să fie rezonabile (EE, MT, UK), esențiale (NL), necesare (SE), justificate și necesare (HU) sau adecvate (AT, DK, FI, SI); listă cu cheltuieli (BE, CY, ES, IT, LT, LV, PT, SK); ambele modele (CZ, DE, PL).

22 LV, PL, PT.

23 DE, SE; în BE, un acord mai favorabil poate să prevadă altfel; în LV, se acoperă cheltuielile pentru „cel puțin” un expert.

obiectul dispozițiilor de referință, dacă nu se prevede altfel. Toate dispozițiile naționale de punere aplicare respectă acest principiu[24].

Pentru a sprijini părțile aflate în negociere, directiva conține o listă de elemente care trebuie abordate în cadrul acordului. Lista respectivă include procedurile pentru renegocierea acordului, dacă este necesar, în cazul în care au loc schimbări structurale după înființarea SCE. Aceasta reprezintă o completare importantă a listelor similare incluse în directiva SE și în Directiva 94/45/CE privind comitetele europene de întreprindere[25].

Cu toate acestea, există două limitări importante ale autonomiei părților. În cazul în care o SCE este înființată prin transformare, acordul trebuie să prevadă, pentru toate elementele referitoare la participarea lucrătorilor, un nivel cel puțin echivalent cu cel existent în cooperativa care urmează să fie transformată în SCE[26]. Mai mult, posibilitatea de a permite lucrătorilor participarea cu drepturi depline la adunările generale, adăugată de directivă la elementele asupra cărora se poate ajunge la un acord, este limitată prin articolul 9 din directivă (a se vedea secțiunea 3.6).

3.4. Dispoziții de referință care se aplică în absența unui acord

3.4.1. Condiții pentru aplicarea dispozițiilor de referință

Dispozițiile de referință se aplică exclusiv într-un mod subsidiar, și anume: (a) dacă părțile aflate în negociere convin în acest sens sau (b) dacă nu s-a încheiat niciun acord în termen de șase luni (în unele circumstanțe, de un an) și, în ceea ce privește entitățile participante, dacă organismele lor de resort hotărăsc să continue înregistrarea SCE și, în ceea ce privește lucrătorii, dacă GSN nu a decis nici să inițieze negocieri, nici să încheie negocierile deja inițiate.

Referitor la participarea lucrătorilor și în toate cazurile, cu excepția transformărilor, directiva stabilește un procentaj minim de lucrători care trebuie acoperit de participare (25% în cazul unei fuziuni și 50% în celelalte cazuri) pentru ca dispozițiile de referință să se aplice. Cu toate acestea, chiar în cazul în care nu se ating procentele respective, este suficientă o decizie a GSN pentru aplicarea dispozițiilor de referință. Aproape[27] toate statele membre au respectat aceste dispoziții și niciunul nu a făcut uz de opțiunea oferită de directivă de nu a aplica dispozițiile standard privind participarea în cazul unei fuziuni.

3.4.2. Organul reprezentativ al lucrătorilor

În cadrul dispozițiilor de referință, lucrătorii își exercită drepturile de participare la SCE printr-un organ reprezentativ (denumit în continuare „OR”). OR este compus

---

[24] Totuși, există o diferență pentru ES: dispozițiile standard se aplică și în cazul în care acordul „nu conține dispoziții specifice”.

[25] MT, RO nu includ această adaptare în listă.

[26] DE adaugă aceeași limitare în cazul în care o cooperativă trece de la o structură de conducere monistă la una dualistă sau viceversa.

[27] CY aplică procentajul de 50% și în cazul fuziunilor; UK nu face referire la transformări (totuși, deoarece UK nu are un sistem de participare la nivel de conducere, riscul ca o cooperativă cu participare să își piardă regimul de participare, în temeiul aplicării dispozițiilor de referință, în cazul transformării într-o SCE este foarte limitat)

din lucrători ai SCE, ai filialelor și unităților acesteia, aleși sau numiți de către reprezentanții lucrătorilor în raport cu numărul de lucrători angajați în fiecare stat membru[28]. Compoziția acestuia trebuie să fie adaptată pentru a lua în considerare schimbările care au loc în SCE și în filialele și unitățile acesteia. La patru ani de la instituirea sa, OR trebuie să ia o decizie cu privire fie la inițierea negocierilor privind încheierea unui acord, fie la aplicarea în continuare a dispozițiilor de referință.

Deși transpunerea acestor dispoziții a fost asigurată în termeni generali de statele membre, au fost detectate anumite omisiuni în ceea ce privește comitetul selectat care trebuie ales dacă dimensiunile OR impun acest lucru, dreptul membrilor OR la concedii fără reținere din salariu și adaptarea la schimbări[29]. Există variații în ceea ce privește dimensiunea OR necesară pentru a declanșa instituirea unui comitet selectat. Referitor la dreptul OR de a fi asistat de experți la alegerea sa, majoritatea statelor membre au făcut uz de posibilitatea de a limita finanțarea de către SCE la un singur expert, în același mod ca și în cazul GSN.

3.4.3. Informarea și consultarea transnațională

În ceea ce privește informarea și consultarea, competența OR este limitată la aspecte de natură transnațională. Pentru a-și exercita această competență, OR are dreptul de a organiza o reuniune cu organul competent al SCE, cel puțin o dată pe an, pe baza rapoartelor periodice elaborate de organul competent privind evoluția activităților, ocuparea forței de muncă și organizarea SCE. În plus, OR are dreptul să primească informații în cazul în care există circumstanțe excepționale care afectează interesele lucrătorilor într-o măsură semnificativă, să solicite organizarea unei reuniuni extraordinare pentru a fi informat și consultat și să formuleze un aviz. În cazul în care SCE nu respectă acest aviz, se poate solicita organizarea unei reuniuni suplimentare. Măsurile naționale de punere în aplicare nu au prevăd niciun aspect specific în această privință.

3.4.4. Participarea lucrătorilor la nivel de conducere

În ceea ce privește participarea salariaților, dispozițiile de referință prevăd că, în principal, nivelul de participare în SCE este stabilit în funcție de nivelul de participare în cadrul entităților participante, înainte de constituirea SCE. Prin urmare, în cazul în care niciuna din entitățile participante nu a făcut obiectul unor norme de participare înainte de înregistrarea SCE, aceasta din urmă nu are obligația să adopte dispoziții privind participarea lucrătorilor.

În cazul existenței mai multor forme de participare, GSN decide care dintre aceste forme se va aplica pentru SCE. Majoritatea statelor membre fac uz de opțiunea de a adopta norme din oficiu în această privință, în principal prin alegerea regimului de participare care acoperă cel mai mare număr de lucrători.

---

[28] Dispozițiile DE iau în considerare lucrătorii întregului grup.

[29] Lipsesc reuniunile interne ale comitetului selectat în SK, lipsesc concediile pentru formare profesională fără reținere din salariu în PT și UK, lipsește adaptarea în UK.

3.5. Dispoziții naționale aplicabile SCE înființate ex novo care au mai puțin de 50 de angajați sau cel puțin 50 de angajați într-un singur stat membru

Spre deosebire de SE, SCE pot fi înființate „ex novo" de persoane fizice sau de o singură persoană juridică și persoane fizice. Articolul 8 din directivă prevede dispoziții specifice într-un astfel de caz. Dacă o singură SCE are mai puțin de 50 de angajați sau cel puțin 50 de angajați într-un singur stat membru, nu există un proces de negocieri obligatoriu, iar SCE, filialele și unitățile acesteia se supun dispozițiilor naționale privind participarea lucrătorilor care se aplică altor entități de același tip situate în același stat membru. Cu toate acestea, procedura de negocieri va fi lansată dacă o treime din lucrători solicită acest lucru sau dacă se atinge pragul de 50 de lucrători după înregistrarea SCE. Există o dispoziție specifică de menținere a participării în cazul în care sediul SCE este transferat în alt stat membru. În general, statele membre au transpus literal aceste dispoziții noi.

3.6. Dreptul limitat de participare cu drept de vot la adunările generale

Articolul 9 din directivă prevede o nouă metodă de participare a lucrătorilor în comparație cu celelalte directive din acest domeniu, și anume: dreptul lucrătorilor sau al reprezentanților acestora de a participa la adunarea generală sau, după caz, la adunarea pe secție sau pe sector, având drept de vot. Această dispoziție se aplică în cazul transformării, prin aplicarea dispozițiilor de referință în cazul în care o astfel de participare exista în cooperativa (cooperativele) participantă (participante), sau prin intermediul unui acord.

Totuși, dreptul de a participa la adunările generale se supune limitării prevăzute în articolul 59 alineatul (4) din regulament, și anume: posibilitatea ca o astfel de participare să fi fost prevăzută prin dispoziții naționale înainte de august 2003. Numai trei state membre se află în situația respectivă: Danemarca, pentru care o astfel de participare reprezintă o practică obișnuită, Ungaria și Luxemburg. Toate statele membre, cu excepția a șapte state membre[30], au transpus literal acest articol.

3.7. Dispoziții comune ale directivelor referitoare la participarea lucrătorilor

Dispozițiile directivei nu diferă de cele ale altor directive referitoare la participarea lucrătorilor în ceea ce privește definițiile, rezerva și confidențialitatea, spiritul de cooperare care stă la baza relației dintre reprezentanții lucrătorilor și organul competent al SCE, precum și în ceea ce privește protecția și garanțiile prevăzute pentru reprezentanții lucrătorilor. Statele membre au pus în aplicare aceste directive în același mod. Comisia face referire la rapoartele anterioare din acest domeniu (a se vedea introducerea).

4. PROBLEME RIDICATE DE PUNEREA ÎN APLICARE ȘI DE APLICAREA DIRECTIVEI

4.1. Lipsa de experiență

Potrivit informațiilor de care dispune Comisia, numai 17 SCE au fost înființate până la data de 8 mai 2010 și niciuna dintre acestea nu avea un număr semnificativ de

[30] CY, DE, EE, PT, RO, SK, UK, ale căror dispoziții nu au menționat o astfel de participare.

lucrători[31]. Chiar dacă se vor înființa și alte SCE, astfel cum afirmă organizațiile care reprezintă cooperativele, experiența în ceea ce privește punerea în aplicare și aplicarea directivei lipsește.

4.2. Complexitatea dispozițiilor

Înțelegerea dispozițiilor naționale de punere în aplicare atât a regulamentului, cât și a directivei, poate reprezenta o provocare pentru organizațiile mici[32]. Referitor la directivă, existența a două abordări diferite privind participarea lucrătorilor la SCE – negocierea sau dispozițiile naționale – și dispozițiile specifice privind participarea la adunările generale trebuie înțelese în mod corespunzător. Cu toate acestea, deoarece statele membre au transpus aproape literal directiva în legi specifice, punerea în aplicare nu mărește complexitatea. Mai mult, conform actorilor sociali implicați în mișcarea cooperativă și în mișcarea sindicală, complexitatea s-ar afla mai degrabă în statut. Aceștia au desfășurat începând cu 2006 acțiuni, de multe ori cu sprijin financiar din partea Uniunii, menite să pregătească stabilirea mecanismelor pentru informare, consultare și participare la SCE.

4.3. Specificul cooperativelor

Cooperativele se deosebesc de societățile pe acțiuni în mai multe aspecte. Acestea au legislație proprie, diferită de legislația societăților comerciale în unele state membre, putând fi clasificate chiar și ca asociații civile mai degrabă decât ca societăți comerciale în legislația națională[33], anumite legi specifice aplicându-se anumitor tipuri de cooperative (agricole, de locuințe, de credit sau de sănătate). Referitor la relațiile de muncă individuale, nu există diferențe aparente cu privire la cele mai relevante aspecte. Există totuși unele caracteristici specifice în ceea ce privește relațiile colective, pentru a se lua în considerare diferența dintre lucrătorii care sunt membri ai cooperativei și cei care nu sunt. Deși aceste caracteristici nu ridică probleme deosebite referitor la informare și consultare, problema este mai complexă în ceea ce privește acordurile colective sau participarea la nivel de conducere[34].

Anumite îngrijorări au fost exprimate de mișcări cooperative naționale, și anume că SCE pot submina principiul cooperativelor, însă aceste îngrijorări se concentrează pe statut, nu pe participarea lucrătorilor. Experții independenți au identificat un impact pozitiv al transpunerii directivei în dreptul muncii și în dreptul cooperativelor. Comisia a observat, de asemenea, că punerea în aplicare a directivei a reprezentat un stimulant pentru activități și proiecte comune[35] între sindicate și organizațiile care reprezintă cooperativele la nivel național și european.

---

31 Rezultate preliminare ale unui studiu efectuat pentru Comisie de Cooperatives Europe, EURICSE și Fundația EZAI: 17 SCE înregistrate (una în 2006, 5 în 2008, 7 în 2009 și 4 la începutul anului 2010) în 9 state membre (5 în IT, 3 în SK, 2 în HU, 2 în BE, una în DE, LIE, NL, ES, SE) cu un total de 32 de lucrători.

32 Organizația SN, membră a BusinessEurope, a observat că „deși mecanismul poate fi considerat ca fiind destul de complicat, acesta a devenit un fel de procedură standard pentru participarea lucrătorilor”, fiind în general organizat în același mod ca și în cazul SE.

33 Legislație proprie în ES, HU, PL, PT, SE; asociații civile în NL.

34 De exemplu, în CY, acordurile private, dar nu și cele colective; în HU lipsește participarea la nivel de conducere.

35 În special prin proiecte finanțate prin linia bugetară 04.03.03.03.

4.4. Probleme comune privind participarea transnațională a lucrătorilor

Unele probleme sunt comune mai multor directive referitoare la participarea transnațională a lucrătorilor[36], în special Directiva 2001/86/CE (directiva SE).

Referitor la abuzul de procedură, experții independenți[37] au indicat că mai multe state membre[38] nu au transpus articolul 13 din directivă, care obligă statele membre să ia măsuri adecvate cu scopul de a preveni utilizarea abuzivă a unei SCE pentru a priva lucrătorii de drepturile privind participarea lucrătorilor sau pentru a le refuza aceste drepturi. Ca și în cazul directivei SE[39], Comisia consideră că această problemă ar putea reprezenta un motiv de îngrijorare.

Problema protecției drepturilor de participare în cazul în care o societate sau o societate cooperativă europeană este convertită într-o societate sau cooperativă cu statut național a fost ridicată în contextul revizuirii directivei SE[40]. Pentru abordarea acestei probleme, Directiva 2005/56/CE privind fuziunile transfrontaliere obligă societățile să adopte o formă juridică care să permită exercitarea drepturilor de participare[41].

Experții independenți atrag atenția asupra lipsei din directivă a dispozițiilor referitoare la forța executorie a acordului privind participarea lucrătorilor[42]. Reformarea directivei privind comitetele europene de întreprindere a introdus abordări noi în acest domeniu, deoarece reprezentanții lucrătorilor vor dispune de mijloacele necesare exercitării drepturilor care decurg din directivă de a reprezenta în mod colectiv interesele lucrătorilor.

Problemele referitoare la definițiile-cheie ale directivei, cum ar fi „reprezentanții lucrătorilor”, „participarea lucrătorilor”, „informarea”, „consultarea”, „participarea”, „entități juridice participante”, sunt ridicate în același mod ca și pentru alte directive, în special Directiva SE 2001/86/CE. În toate aceste directive se impune o abordare mai coerentă a definițiilor menționate.

5. CONCLUZII

Directiva a fost transpusă în toate statele membre abia în martie 2009. Prin urmare, există o lipsă de experiență în aplicarea practică a directivei.

---

36 Directiva 94/45/CE reformată prin Directiva 2009/38/CE privind comitetele europene de întreprindere, directiva SE 2001/86/CE – a se vedea mai sus), Directiva 2005/56/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 octombrie 2005 privind fuziunile transfrontaliere ale societăților comerciale pe acțiuni, JO L 310, 25.11.2005, p. 1.

37 A se vedea trimiterile la studiile efectuate de Labour Asociados și Milieu de la nota de subsol nr. 4.

38 EL, HU, IE, NL, SI; sunt necesare anchete suplimentare pentru BG, CZ, LV și PT.

39 A se vedea punctul 3.6 din raportul COM(2008)591.

40 A se vedea punctul 4.4 din raportul COM(2008)591.

41 De asemenea, SE a observat că, în contextul dezbaterilor din Consiliu din 2009 privind articolul 35 din propunerea de regulament privind societățile private europene, au fost propuse idei noi referitoare la modul de abordare a schimbărilor importante privind numărul de lucrători după înființarea unei societăți sub statut european.

42 Totuși, măsurile naționale de punere în aplicare din ES și PT prevăd eficiența juridică a acordului.

Mai mult, directiva nu este un act legislativ de sine stătător. Aceasta completează regulamentul SCE și prezintă similarități semnificative cu alte directive privind participarea lucrătorilor, cum ar fi directiva SE. Comisia consideră că rezultatul evaluării acestor directive și a regulamentului trebuie luate în considerare înainte de lansarea oricărui proces viitor de revizuire.

Aceste concluzii sunt împărtășite de toate statele membre[43] și de partenerii sociali[44] care și-au exprimat punctele de vedere în procesul de consultare care a avut loc în vederea redactării prezentului raport.

Înaintea oricăror acțiuni în vederea revizuirii directivei, este necesară investigarea cauzelor pentru utilizarea extrem de scăzută a cadrului legislativ al UE referitor la cooperative.

Prezentul raport a identificat unele aspecte[45] care necesită să fie analizate în continuare. Comisia va continua monitorizarea punerii corecte în aplicare a directivei și promovarea consolidării capacităților părților interesate[46].

---

43 A se vedea lista cu răspunsurile de la punctul 1 (introducere); anumite state membre consideră că orice viitor proces de revizuire ar trebui să se concentreze mai degrabă pe regulament și pe conceptul de societate cooperativă europeană decât pe directivă.

44 ETUC consideră că nu există necesitatea de a simplifica directiva și că, în eventualitatea unei revizuiri a regulamentului, va fi necesară consultarea partenerilor sociali. Organizația CIP, membră a Business Europe, consideră că orice revizuire a legislației ar trebui să evite crearea de obligații suplimentare pentru întreprinderi.

45 În special în ceea ce privește procedura de negociere transnațională, abuzul de procedură și aspectele transversale ale directivelor privind participarea lucrătorilor.

46 Comisia promovează acțiuni în acest sens, în special în cadrul liniei bugetare 04.030303 – Informarea, consultarea și participarea reprezentanților întreprinderilor.