

**Direktiva 2001/86/EK**

## Šta se podrazumijeva pod „Evropskim društvom“?

Radi se o kombinaciji dva pravna dokumenta, međusobno povezana iako različita: Uredba EU 2157/2001 od 8. oktobra 2001. godine kojom su uređena pravila u pogledu statuta Evropskog društva i Direktiva 2001/86/EK od 8. oktobra 2001. godine koja reguliše participaciju radnika.

Uprkos međusobnoj povezanosti ova dva pravna akta, među njima od samog početka postoji formalna i objektivna razlika. Prvi instrument je uredba tj. pravni instrument koji nalaže direktnu primjenu, dok je Direktiva pravni instrument koji se prenosi u države članice kroz nacionalno zakonodavstvo. Svaka država članica kroz nacionalni pravni akt reguliše pitanja u okviru dozvoljenih granica koje propisuje Direktiva.

Regulativa propisuje način osnivanja Evropskog društva (ED), kao što su pravni akt kojim se uređuju tehnička pitanja osnivanja ED, neophodne uslove za osnivanje, način organizacije, tijela u okviru ED, način njihovog funkcionisanja itd.

- Direktiva propisuje participaciju radnika kao osnovni uslov u procesu osnivanja i razvoja ED tj. ovaj proces mora biti sproveden kako bi bila moguća registracija ED – što ga čini konstitutivnim elementom ED.

Evropsko društvo se smatra instrumentom unapređenja unutrašnjeg tržišta, kroz ukidanje nekoliko prepreka trgovinske razmjene na unutrašnjem tržištu. U pravnom smislu, karakteriše ga ublažavanje prepreka koje nameću nacionalna zakonodavstva. Namjera zakonodavca nije bila da u tako važnom potezu ne participiraju radnici, već da stečena prava prava ni u kom slučaju ne mogu biti ograničena.

### - **Uredba EU 2157/2001, od 8. oktobra 2001. godine**

Uredbom se regulišu modaliteti i pravila za osnivanje Evropskog društva tj. svi neophodni koraci za isto, uz naglašenu participaciju radnika koju propisuje Direktiva i koja će biti detaljnije obrađena kasnije u posebnom poglavlju posvećenom participaciji radnika.

Uredba počinje predstavljanjem razloga njenog donošenja, činjenice da se donosi u svrhu regulisanja unutrašnjeg tržišta kroz, ukidanje nekoliko prepreka za trgovinsku razmjenu na nivou EU, dok je u pravnom smislu karakteriše ublažavanje prepreka koje nameću nacionalna zakonodavstva.

Ovaj cilj postignut je određenjem samog pojma ED – Evropskog društva.

Prema Uredbi, Evropska društva mogu se osnivati:

- Spajanjem ili pripajanjem
- Kao holding
- Kao kćerka firma
- Promjenom postojećeg društva u ED

Svaki od navedenih načina osnivanja poštuje nekoliko principa u okviru nekoliko odredbi Uredbe: ED se osniva kao akcionarsko društvo, ima odgovarajuća nadzorna i upravna tijela u skladu sa tipom sistema u Evropi: monističkim i dualističkim sistemom.

Uredba propisuje i geografsko područje primjene – zemlje Evropske unije. Kao što je već rečeno, ovaj instrument je imperativan u ovom pogledu.

Sjedište Evropskog društva nalazi se u Evroskoj uniji, a Uredbom se kasnije propisiju pravila u slučaju promjene kompanije u ED.

Evropska društva se označavaju kao ED – Evropska društva i imaju svojstvo pravnog lica.

U ovoj analizi nailazimo i na– opciju “odustajanja” (koja će biti detaljnije obrađena kasnije u posebnom poglavlju posvećenom participaciji radnika) u procesu osnivanja Evropskog društva.

**- Direktiva 2001/86/EK od 8. oktobra 2001. godine  
(reguliše participaciju radnika)**

Samo u slučaju osnivanja Evropskog društva, primjenjuje se Direktiva 2001/86/EK kako bi se sačuvala prava radnika na participaciju.

Tri su forme participacije radnika na nivou ED:

- Informisanje
- Konsultovanje
- Suodlučivanje

U skladu sa onim što je već rečeno, Direktiva reguliše participaciju radnika koja se mora posmatrati u odnosu na Uredbu koja reguliše osnivanje Evropskog društva, i koja propisuje minimum zahtjeva u ovom pogledu.

Pravila koja su se primjenjivala u procesu konsultovanja na nacionalnom nivou, pimjenjivaće se i dalje – uz ona koja propisuje ovaj novi mehanizam.

**- Koncept i opseg djelovanja–**

Direktiva počinje definicijama sa ciljem da se pojasni koncept i terminologija, a nastavlja određenjem opsega djelovanja.

Direktiva se odnosi isključivo na Evropska društva, takozvana “akcionarska društva” koje Direktiva definiše kao:

«Na području Zajednice može se osnovati privredno društvo u obliku evropskog akcionarskog društva. Temeljni kapital ED je podijeljen na akcije. Svaki akcionar odgovara do visine uloženog kapitala (*Uredba EU 2157/2001*). »

U nastavku slijede objašnjenja ključnih pojmove:

**Privredna društva članovi** – privredna društva koja ravnopravno učestvuju u osnivanju ED

**firma kćerka privrednog društva** – na njega se primjenjuju odredbe Direktive o Evropskim radničkim vijećima (Direktiva 94/45/EK)

**dotično društvo kćerka ili pogon/filijala** – firma kćerka ili pogon/filijala privrednog društva člana za koje se predlaže da postane kćerka firma privrednog društva odnosno pogon/filijala ED nakon njegovog osnivanja

**predstavnici radnika** – predstavnici radnika određeni nacionalnim zaknadavstvom

**predstavničko tijelo** – predstavničko tijelo radnika osnovano sporazumima iz člana 4 Direktive u svrhu informisanja i konsultovaja radnika ED i njegovih firmi kćerki te pogona/filijala koji se nalaze unutar EU i, po potrebi, ostvarivanja prava suodlučivanja u vezi sa ED

**Posebno pregovaračko tijelo (SNB)** – je tijelo osnovano u skladu sa članom 3 Direktive koje će pregovarati sa nadležnim organom privrednih društava učesnika o određivanju postupka participacije radnika unutar ED.

#### - Načini participacije -

Participacija radnika ostvaruje se kroz:

#### **Informisanje**

#### **Konsultovanje**

#### **Suodlučivanje**

Prva dva koncepta regulisana su Direktivom o Evropskim radničkim vijećima, i vidljiva je namjera zakonodavca da obezbijedi efikasnu primjenu istih.

**Informisanje** – se shvata kao puki prenos znanja/informacija. Moguće je, međutim, vidjeti da je zakonodavac imao namjeru da obezbijedi punu primjenu ovog koncepta.

**Konsultovanje** – je očito bolje definisano u ovoj Direktivi u odnosu na ostale instrumente, pa je jasniji i efekat koji se želi postići.

**Suodlučivanje** – po mišljenju autora ovog teksta, ne postoji prava definicija ovog koncepta osim regulisanja prava radnika da biraju ili imenuju članove nadležnog odbora i upravnog odbora ED, pravo da preporuče ili regulišu imenovanje određenih ili svih članova nadzornog ili upravnog odbora.

Napomena: odluku o strukturi ED, bilo da se radi o monističkom sistemu koji ima upravni odbor ili o dualističkom koji ima nadzorni odbor, donose nadležni organi privrednih društava članova. Struktura ED nije predmet pregovora između posebnog pregovaračkog tijela i nadležnog organa ED. Posebno pregovaračko tijelo pregovara oko broja članova.

Posebno pregovaračko tijelo mora pregovarati i odrediti, sporazumno, način na koji će biti birani predstavnici radnika.

**- Proces -**

**Inicijativa leži na menadžmentu ili upravnim odborima privrednih društava članova.**

Kada upravni ili administrativni organ privrednog društva člana izrađuje plan osnivanja ED, oni će u što kraćem roku uspostaviti kontakt sa predstavnicima radnika kako bi započeli proces participacije radnika u ED.

Ovdje se postavlja pitanje da li radnici zavise od poslodavca – međutim, ovakav zaključak nije tačan, a objašnjenje leži u Uredbi EU 2157/2001 koja reguliše uslove osnivanja ED – da bi se registrovalo ED osnovni uslov je sproveden proces participacije radnika.

Takođe, poslodavac je obavezan da informiše radnike o sledećem:

- Privrednim društvima članovima ED;
- Firmama kćerkama ED
- Dotičnom društvu kćerki ili pogonu/filijali;
- Broju radnika

Ovdje se mora dodati da su poslodavci, suprotno onome što se dešava u nekim slučajevima koji se tiču Evropskih radničkih vijeća, zainteresovani da ovaj postupak obave brzo i efikasno.

Tijelo koje pregovara o participaciji radnika osniva se kao Posebno pregovaračko tijelo – PPT, i predstavlja radnike privrednih društava članova ED, firmi kćerki ED i dotičnih društava kćerki ili pogona/filijala.

PPT je tijelo nadležno da pregovara o finalnom sporazumu ili da odredi koji bi bio najpovoljniji način za zaključivanje prve faze pregovora.

Pravila o osnivanju i imenovanju članova Posebnog pregovaračkog tijela su nesumjivo jedna od najkomplikovаниjih pravila koje propisuje ova Direktiva. Pravila u vezi sa izborom članova PPT usklaćena su sa nacionalnim praksama svake od zemalja koja je implementirala Direktivu.

Sastav PPT određuje se u skladu sa osnovnim pravilom:

**«Svaka država članica u kojoj posluje privredno društvo član ED mora imati predstavnika u PPT ».**

Članovi PPT biraju se ili imenuju srazmjerno broju radnika koje u svakoj državi članici zapošljavaju privredna društva članovi i dotična društva kćerke ili pogoni/filijale, dodjeljujući jedno mjesto prema učešću radnika zaposlenih u toj državi članici, a koje

odgovara 10 % ili njegovom dijelu od ukupnog broja radnika koje zapošljavaju privredna društva članovi te dotična društva kćerke ili pogoni/filijale u svim državama članicama.

Kada je u pitanju prikupljanje podataka o broju radnika, isto ne predstavlja problem, budući da Direktiva propisuje da radnici budu obaviješteni o namjeri poslodavca u pogledu osnivanja i razvoja ED, a koje podrazumijeva i informaciju o broju radnika u budućem ED.

U slučaju osnivanja ED pripajanjem ili spajanjem mora postojati dovoljno dodatnih članova iz svake države članice, koliko bude potrebno, kako bi se osiguralo da posebno pregovaračko tijelo uključuje barem jednog člana koji zastupa svako privredno društvo člana koje je registrovano i ima radnike u toj državi članici, ako broj takvih dodatnih članova ne prelazi 20 % broja članova direktno izabralih.

#### - Izbor -

Pravilo: Države članice određuju postupak izbora ili imenovanja članova posebnog pregovaračkog tijela sa teritorije te države članice.

Ono što je novina i što je potrebno istaći jeste da države članice mogu predvidjeti da takvi članovi mogu uključivati predstavnike sindikata bez obzira jesu li oni radnici privrednog društva člana ili dotičnog društva kćerke ili pogona/filijale.

Posebno pregovaračko tijelo i nadležna tijela privrednih društava članova određuju, pisanim sporazumom, postupke participacije radnika unutar ED.

#### - Odlučivanje -

Posebno pregovaračko tijelo donosi odluke **apsolutnom većinom svojih članova**, pod uslovom da takva većina takođe predstavlja absolutnu većinu radnika. **Svaki član ima jedan glas.**

U pogledu glasanja postoje novine u odnosu na prethodno zakonodavno rješenje. Naime, osim brojčane vrijednosti glasova, provjerava se i smisao svakog glasa, što, u neku ruku, ograničava slobodu glasanja.

Izuzetak: ako bi rezultat pregovora doveo do smanjenja prava suodlučivanja, većinu potrebnu za donošenje odluke o odobravanju sporazuma predstavljaju glasovi dvije trećine članova posebnog pregovaračkog tijela koji predstavljaju najmanje dvije trećine radnika, uključujući glasove članova koji zastupaju radnike zaposlene u najmanje dvije države članice. Ovaj standard se zasniva na samoj Direktivi:

«radnici imaju pravo da biraju ili imenuju članove u nadzorni ili upravni odbor ED, kao i pravo da preporuče ili kontrolišu imenovanje određenih ili svih članova nadzornog ili upravnog organa.»

Posebno pregovaračko tijelo može, gore navedenom većinom, donijeti odluku o neotvaranju pregovora ili prekidanju već otvorenih pregovora. Međutim, ovaj stav se ne

primjenjuje u slučaju ED nastalog promjenom društva u ED ukoliko u društvu koje će biti promijenjeno u ED već postoji suodlučivanje.

U ovom slučaju, posebno pregovaračko tijelo ponovno se saziva na pisani zahtjev najmanje 10% radnika ED, njegovih društava kćerki i njihovih pogona/filijala, ili njihovih predstavnika, najranije dvije godine nakon gore navedene odluke, osim ako se strane ne saglase o skorijem ponovnom otvaranju pregovora.

Napomena: sistem glasanja je sličan onom koji propisuje Direktiva o Evropskim radničkim vijećima. Novina u okviru ove Direktive je kvalitet glasanja.

#### - **Funkcionisanje –**

Direktivom je propisano da troškove rada PPT, u razumnoj mjeri, snose privredna društva članovi ED.

#### - **Sadržaj Sporazuma –**

Direktiva propisuje nekoliko minimalnih kriterijuma koji se tiču predmeta sporazuma, sadržaja, polja primjene, sastanaka i datuma.

**Pregovori počinju neposredno nakon osnivanja Posebnog pregovaračkog tijela i mogu trajati do 6 mjeseci.**

U smislu ove Direktive, postoji direktni i neposredni interes menadžmenta privrednih društava za postizanje sporazuma i poštovanje procedura participacije radnika kako bi mogli da nastave sa registracijom ED.

#### - **Standardna pravila –**

Direktiva predstavlja set pravila koja služe kao garant poštovanja minimuma. Standardna pravila utvrđena zakonodavstvom države članice u kojoj će biti registrovano sjedište ED primjenjuju se od datuma registracije ED, u slučaju:

- Kada se strane tako dogovore;
- Ukoliko, do roka od 6 mjeseci, sporazum ne bude zaključen, i:
  - nadležni organ svakog od privrednih društava članova odluči da prihvati primjenu standardnih pravila u vezi sa ED i tako nastavi sa svojom registracijom ED;
  - posebno pregovaračko tijelo ne doneše odluku o prestanku pregovora;
- Ukoliko ih se strane ne odreknu.

Specifičnosti u pogledu primjene standardnih pravila postoje zavisno od načina osnivanja ED.

**Odustajanje** – član 7, stav 3 – Države članice mogu odlučiti da se odnosne odredbe iz dijela 3. Aneksa Direktive ne primjenjuju u slučaju predviđenom u tački (b) stav 2.

Međutim, ovo pravilo je potrebno tazmotriti zajedno sa onim što propisuje Uredba u članu 12, tačka 3:

*„Za upis ED u registar u državi članici koja koristi mogućnost navedenu u članu 7, stav 3 Direktive 2001/86/EK potrebno je skloputi sporazum shodno članu 4 Direktive o načinima participacije radnika, uključujući i njihovo suodlučivanje, osim ako se prije upisa ED u registar na nijedno od društava koja učestvuju u stvaranju ED nisu primjenjivala pravila o suodlučivanju radnika.“*

Ovo je gotovo nemoguća situacija imajući u vidu različitost nacionalnih sistema i postojeću strukturu Evropskih društava.

#### **- Povjerljivost -**

Direktiva propisuje princip povjerljivosti u slučaju prenošenja informacija koje se klasificuju kao povjerljive.

Međutim, svaka država članica osigurava, u posebnim slučajevima i pod uslovima i ograničenjima utvrđenim nacionalnim zakonodavstvom, da nadzorni ili upravni organ ED ili privrednog društva člana osnovanog na njenoj teritoriji nije obavezan prenositi informacije kada su one takve prirode da bi, u skladu sa objektivnim kriterijumima, to ozbiljno narušilo funkcioniranje ED.

Ovdje je potrebno naglasiti da se radi samo o "mogućnosti" da prenošenje takvih informacija izazove gore navedeno narušavanje funkcionisanja ED.

#### **- Zaštita interesa radnika -**

Kada je u pitanju zaštita prava radnika, ostaje da se razmotri pitanje nadoknade, bilo da je u pitanju predstavnik sindikata ili član radničkog vijeća.

#### **- Implementacija -**

Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom.

#### **- Standardna pravila -**

Primjenjuju se u gore navedenim slučajevima:

- *Kada se strane tako dogovore;*
- *Ukoliko, do roka od 6 mjeseci, sporazum ne bude zaključen, i:*
  - nadležni organ svakog od privrednih društava članova odluči da prihvati primjenu standardnih pravila u vezi sa ED i tako nastavi sa svojom registracijom ED;*
  - posebno pregovaračko tijelo ne doneše odluku o prestanku pregovora;*
- *Ukoliko ih se strane ne odreknu.*

Osim njih postoji određeni minimalni set pravila:

### ✓ Članovi organa

Ovo je pitanje koje, prema mišljenju autora, zaslužuje dodatnu pažnju. Standardnim pravilima Direktive nije navedena mogućnost da članovi organa privrednog društva člana mogu biti predstavnici radnika koji nisu zaposleni u tom privrednom društvu, filijali ili dotičnom društvu kćerki.

### ✓ Izbor

Države članice određuju postupak izbora ili imenovanja članova posebnog pregovaračkog tijela u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom.

### ✓ Funtcionisanje

Predstavničko tijelo može osnovati poseban odbor, ukoliko to smatra potrebnim.

Funkcionisanje je regulisano internim aktom.

Predstavničko tijelo organizuje minimum jedan sastanak godišnje na kojem se razmatraju redovna pitanja koja se odnose na funkcionisanje ED.

Članovi predstavničkog tijela biraju se ili imenuju srazmjerno broju radnika koje u svakoj državi članici zapošljavaju privredna društva članovi i dotična društva kćerke ili pogoni/filijale, dodjeljujući jedno mjesto prema učešću radnika zaposlenih u toj državi članici, a koje odgovara 10% ili njegovom dijelu od ukupnog broja radnika koje zapošljavaju privredna društva članovi te dotična društva kćerke ili pogoni/filijale u svim državama članicama.

### Informisanje i konsultovanje

Pitanja koja razmatra Predstavničko tijelo odnose se na ED, njegova društva kćerke ili dotična društva kćerke ili pogone/filijale. Pitanja moraju biti transnacionalne prirode.

Pitanja koja razmatra Predstavničko tijelo propisana su Direktivom.

Ako se radi o vanrednim okolnostima koje u znatnoj mjeri utiču na interes radnika, naročito u slučaju premještanja, prenosa, zatvaranja pogona ili preduzeća ili tehnoloških viškova, predstavničko tijelo ima pravo da bude obavješteno o istim.

Predstavničko tijelo ili, posebni odbor, ima pravo sastati se na svoj zahtjev s nadležnim organom ED ili drugim odgovarajućim organom unutar ED koji je ovlašćeno da donosi odluke, kako bi bili obaviješteni i konsultovani o mjerama koje značajno pogađaju interes radnika.

Članovima Predstavničkog tijela mogu pomagati eksperti po njihovom izboru, a u svrhu sručnog osposobljavanja, članovi Predstavničkog tijela imaju pravo na plaćeno odsustvo. Kada je u pitanju **suodlučivanje**, standarda pravila važe kao u slučajevima informisanja i konsultovanja.

**Direktiva 2002/14/EK**

### **- Cilj -**

Ova brošura ima za cilj da predstavi pojednostavljenu analizu Direktive 2002/04 EK.

Na samom početku želimo da naglasimo da je svrha ove Direktive, u osnovi, da utvrdi minimalne zahtjeve u pogledu prava radnika na informisanje i konsultovanje u državama članicama EU.

Ova Direktiva teži kreiranju relativnog minimalnog okvira koji se tiče prava i procedura u pogledu:

informisanja  
&  
konsultovanja radnika

Napomena: kada je u pitanju odnos poslodavac - predstavnici zaposlenih, u okviru preduzeća koja se nalaze u različitim državama članicama, ova Direktiva ne postavlja nikakva ograničenja osim onog koje se odnosi na broj radnika u preduzećima kako bi mogla da se primijene pravila ovog instrumenta Zajednice, koje se mora analizirati zajedno sa ostalim odredbama koje se odnose na prava radnika na informisanje i konsultovanje koja već postoje na nivou EU.

### **-Pitanja-**

Kada je u pitanju primjena prava koja proističu iz ove Direktive, ona obuhvata pitanja koja se tiču ili uključuju preduzeća sa sjedištem u državama članicama i to:

- ⇒ Informisanje o najnovijem i mogućem razvoju djelatnosti preduzeća ili filijale/pogona u okviru tog preduzeća i njegovom ekonomskom položaju.
- ⇒ Informisanje i konsultovanje o stanju, strukturi i mogućem razvoju zapošljavanja unutar preduzeća ili filijale/pogona tog preduzeća i o bilo kakvim predviđenim mjerama, posebno kada je ugroženo zapošljavanje.
- ⇒ Informisanje i konsultovanje o odlukama koje će vjerovatno dovesti do značajnih promjena u organizaciji posla ili u ugovornim odnosima, uključujući i one koje su obuhvaćene odredbama Zajednice iz člana 9, stav 1.

Napomena: Ovdje, međutim, treba biti naglasiti da ova Direktiva ne bi trebala uticati na ostala prava u pogledu informisanja i konsultovanja, uključujući i prava koja proizlaze iz Direktive 94/45/EEZ o osnivanju Evropskih radničkih vijeća (sada nove Direktive 2009/38/EK) ili postupka u preduzećima koja posluju na nivou Zajednice u svrhu informisanja i konsultovanja radnika.

Na ovaj način, privilegovoao mjesto u debati i procesu informisanja i konsultovanja o evropskim pitanjima transnacionalne prirode pripada Evropskim radničkim vijećima. Međutim, imajući u vidu strane učesnice procesa informisanja i konsultovanja, nije van pravila da informisanje i konsultovanje onako kako ih definiše Direktiva 2002/14/EK obuhvate i pitanja koja razmatraju Evropska radnička vijrća (ERV). Ovo stoga što uprkos kreiranju specijalnih mehanizama (ERV), pitanja mogu imati posljedice i na nacionalnom nivou, u okviru pojedinačnih država članica.

**- Ko ima pravo na informisanje i konsultovanje? -**

- Predstavnici radnika!

**- Ko ima obavezu informisanja i konsultovanja? -**

- Predstavnici poslodavca, kako bi dobili odgovor na ono što planiraju!

**- Legitimitet-**

Nakon određenja koji slučajevi mogu biti predmet Direktive tj. podlijegati njenoj primjeni, mora biti analizirano ko ima **legitimitet da učestvuje** u procesu informisanja i konsultovanja. Ova pitanja uređuje nacionalno zakonodavstvo.

Napomena: Ovo je jedno od pitanja koje izaziva najveće neslaganje, jer na evropskom nivou i shodno nekim zakonima, predstavnici radnika su sindikati kroz svoje predstavnike u preduzećima ili radnički komiteti. U ovom pogledu različita je praksa u različitim zemljama.

Postoje situacije kada zbog sistema koji je već uređen nacionalnim zakonodavstvom, nije kreirano ništa novo primjenom Direktive 2002/14/EK, budući da na nacionalnom nivou već postoje tijela koja ostvaruju ova prava. S druge strane, postoje i sistemi u kojima prava propisana Direktivom bivaju data tijelima koja u tom trenutku nemaju ista, kao što je slučaj u Portugaliji. U vrijeme prenošenja Direktive 2002/14/EK u nacionalni zakon u Portugaliji, ovo pravo pripalo je predstavnicima sindikata u preduzećima.

Kada su u pitanju poslodavci, po našem mišljenju, srednji menadžment ne bi trebalo da učestvuje u procesu informisanja i konsultovanja. Čini nam se mnogo svrshodnijim da u ovom procesu učestvuju oni predstavnici preduzeća koji imaju direktnu odgovornost.

**- Vrijeme djelovanja -**

Ovo je upravo jedan od aspekata koji zahtijeva jasnije planiranje. Neophodno je naglasiti da postoje **dva momenta i dvije radnje** koje je potrebno inicirati od strane poslodavca odnosno od strane radnika. Na početku imamo vrijeme predviđeno za informisanje nakon čega slijedi vrijeme za konsultovanje. Nesumnjivo je da je potrebno vrijeme kako bi se razvile obije faze ovog procesa, kako bi se analizirale informacije i prikupili podaci, potražila rješenja i završila faza konsultovanja, a ne dozvoljavajući da se ovaj proces prolongira u nedogled što bi za posljedicu imalo negativan ishod, za obije strane u procesu.

Ovo su dvije faze jednog procesa koje ne treba mijesati. Svaku od njih potrebno je sprovesti prije sproveđenja određenih radnji kako bi iste imale koristan efekat.

Kada je u pitanju proces informisanja, isti nikada nije bio pitanje kontroverze što se ne može reći za proces konsultovanja.

Konsultovanje i sam koncept konsultovanja bili su uglavnom predmet Direktive o Evropskim radničkim vijećima (ERV) i velike debate, ali i motiv za pokretanje pojedinih pravnih akcija. Danas je ovaj proces unaprijeđen, u skladu sa novom Direktivom o Evropskim radničkim vijećima.

Dakle, postoje

- dva momenta/dva prava:

⌚ na informisanje & konsultovanje

Napomena: ova prava nisu stečena prava, da bi mogla biti ostvarena, bitno je da budu zahtijevana.

- Prava -

Propisana prava: informisanje & konsultovanje

Sama Direktiva nudi definicije oba koncepta. Međutim, definicija ne nudi potpunu sliku svih prava u okviru ovih procesa, koja propisuje Direktiva.

Počećemo od koncepta **informisanja**:

Ovaj koncept nikada nije izazivao velike probleme i uvijek je shvatan kao puki prenos znanja. Ipak, Direktiva 2002/14/EK je malo šira u definiciji ovog koncepta. Shodno Direktivi, vrijeme, način i sadržaj informisanja mora omogućavati radnicima da sprovedu odgovarajuća analize i, kada je to potrebno, da se pripreme za analizu.

Mogućnosti koje nudi ovaj koncept nadalje ćemo analizirati na osnovu sadržaja informisanja.

Sadržaj informisanja je ključan. Ne samo u pogledu podataka koji se prenose, nego i u pogledu vremena kada se to dešava. Informacija se mora prenijeti na način da se omogući njena analiza i dozvoli kasnije konsultovanje, ukoliko se tako zahtijeva.

U smislu onoga što je već rečeno, veoma je bitno znati vrijeme informisanja. Sa zakonodavne tačke gledišta, mi smo u stanju da razumijemo konstrukciju koju nudi Direktiva, ne mijereći vrijeme neophodno za informisanje, i ostavljajući to pitanje otvorenim – da se uredi nacionalnim zakonodavstvom na nivou pojedinačnih država članica.

Pritom, ne treba zaboraviti da je neophodno obezbijediti adekvatno vrijeme za analizu informacije i konsultovanje koje može uslijediti nakon toga, a koje je prikladno pruženoj informaciji.

Kada ovo vrijeme ne postoji, isto mora biti određeno uz poštovanje objektivnih principa: vrijeme potrebno za analizu dokumenata, vrijeme za formulisanje i predstavljanje mišljenja radnika i, ukoliko do takve odluke dođe, vrijeme za sprovođenje procesa konsultovanja.

**Koncept konsultovanja**

Direktiva 2002/14/EK je škrtala u pogledu definicije „konsultovanja“, ali zato nudi dosta objašnjenja samog procesa. Iz tog razloga, u ovoj fazi procesa, očekuje se da učesnici u procesu od strane poslodavca budu predstavnici preduzeća koji imaju moć odlučivanja. Još jednom želimo da istaknemo da argumenti tipa „odлуka nije na nama i kao takva nije validna“ nijesu prihvatljivi zato što se od preduzeća zahtijeva da u procesu konsultovanja učestvuju oni predstavnici top menadžmenta koji su direktno odgovorni za sprovođenje odluka i koji imaju moć odlučivanja.

⌚ Svrha konsultovanja: odnosi se na pitanja koja su bila predmet informisanja. Međutim, ova situacija može dovesti i do novih dešavanja. Naime, ukoliko se u fazi konsultovanja predstave

novi predmeti ili nova pitanja, o kojima postoji malo informacija, to će nametnuti potrebu da se cijeli proces ponovi.

Stoga je potrebno proces učiniti efikasnim i informacije distribuirati odmah, zajedno sa svim dodatnim podacima kako bi se pokrila sva pitanja i problematika sagledala iz više uglova.

Konsultovanje se sastoji iz dva dijela, prvi se odnosi na formiranje mišljenja od strane radnika, drugi na održavanje sastanka.

Zato je bitno pripremiti dobro potkrijepljenu analizu. Mišljenje ili jednostavna analiza nisu dovoljni, već je neophodno predložiti i način ostvarenja predloženih rješenja/aktivnosti.

Takođe je važno istaći da predstavnici radnika mogu angažovati eksperte koji podliježu istim pravilima o povjerljivosti.

Na poslodavcu je da predstavi dobro osnovano rješenje. Nekoliko pasusa ili jednostavnih argumenti nisu dovoljni jer u tom slučaju se ne radi o konsultovanju u pravom smislu.

Rješenje mora biti zasnovano na formalnom dokumentu, nije dovoljno isto samo distribuirati tokom sastanka sa predstvincima radnika.

Završna napomena: uprkos činjenici da konsultovanje nije obavezujuće (jer definitivno nije), cilj je da se sa predstvincima radnika postigne dogovor.

Da sumiramo: predstavnici radnika imaju pravo da budu informisani, tj. da im se obezbjede informacije i podaci u vezi sa predviđenim aktivnostima. Nakon toga, potrebno im je obezbijediti dovoljno vremena kako bi pažljivo analizirali informacije koje su dobili. Ukoliko imaju tu namjeru, predstavnici radnika će dati svoje mišljenje, koje je potrebno razmotriti kako bi princip zajedničke akcije bio ispoštovan. U slučaju neprihvatanja njihovog odgovora/predloga, obrazloženje za isto treba biti argumentovano.

#### **Informisanje i konsultovanje obuhvata:**

a) Informisanje o najnovijem i mogućem razvoju djelatnosti preduzeća ili filijale/pogona u okviru tog preduzeća i njegovom ekonomskom položaju.

b) Informisanje i konsultovanje o stanju, strukturi i mogućem zapošljavanju unutar preduzeća ili filijale/pogona tog preduzeća i o bilo kakvim predviđenim mjerama, posebno kada je ugroženo zapošljavanje.

c) Informisanje i konsultovanje o odlukama koje će vjerovatno dovesti do značajnih promjena u organizaciji posla ili u ugovornim odnosima, uključujući i one koje su obuhvaćene odredbama Zajednice iz člana 9, stav 1.

U smislu gore navedenom, postoje tri grupe pitanja koje obuhvata proces informisanja i konsultovanja:

- ✓ Ekonomski pitanja o kojima predstavnici radnika mogu zahtijevati informisanje (u slučaju ekonomskih pitanja, konsultovanje nije moguće);
- ✓ Pitanja zapošljavanja (moguće je sprovesti i informisanje i konsultovanje);
- ✓ Pitanja koja se odnose na organizaciju posla i ugovornim odnosima (moguće je sprovesti i informisanje i konsultovanje).

Napomena: nije isključena mogućnost da se informisanje i konsultovanje sprovede povodom donošenja odluke o tehnološkim viškovima, otkazima ili spajanju preduzeća sa drugim preduzećem.

Uprkos procedurama koje se odnose isključivo na informisanje i konsultovanje, sadašnja Direktiva ne isključuje mogućnost da i ova pitanja budu predmet informisanja i konsultovanja, jer se ista pokreću u fazi koja prethodi donošenju odluke.

Još jednom je potrebno istaći već navedeno: Evropska radnička vijeća se bave pitanjima transnacionalne prirode, tj. pitanjima ili mjerama koje potiču iz jedne države članice ali se njihove posljedice osjećaju i u drugoj državi članici. Ukoliko su, dakle, pitanja transnacionalnog karaktera, ista se razmatraju u okviru Evropskih radničkih vijeća, dok se u ostalim slučajevima primjenjuje Direktiva 2002/14/EK.

#### **- Ko su učesnici procesa informisanja i konsultovanja?**

Nadležna tijela/organizacije u ovom pogledu razlikuju se od države članice do države članice.

#### **- Ko pokreće inicijativu?**

Često se postavlja pitanje ko ima obavezu da razvija proces informisanja i konsultovanja, da li je to obaveza poslodavca ili predstavnika radnika?

Opšte je mišljenje, zasnovano i na uporednom pravu, da je poslodavac taj koji bi trebalo da započne proces, budući da je isti u takvom položaju da bolje poznaje situaciju u svom preduzeću i sopstvene namjere. Međutim, radnicima je data mogućnost da, ukoliko to smatraju oportunim, zahtijevaju od poslodavca informacije na koje imaju pravo u procesu informisanja i konsultovanja.

Autori ovog dokumenta ističu sledeće nadležnosti:

U principu, poslodavac je taj koji distribuira informaciju;

Na radnicima je, kad god to smatraju potrebnim, da zahtijevaju informaciju;

Predstavnici radnika su ti koji pokreću zahtjev za konsultovanjem, kroz peticiju;

Na poslodavcu je da izradi svoje mišljenje na predlog predstavnika radnika.

Proces predstavlja pravo na informisanje i konsultovanje, ali isti ne znači suodlučivanje!

#### **☞ U kojim preduzećima je moguće informisanje i konsultovanje?**

Sve gore navedeno primjenjivo je na mala, srednja i velika preduzeća i njihove filijale/pogone. Isto nije primjenjivo na mikro i mala preduzeća ili filijale koji imaju manje od 20 zaposlenih.

#### **☞ Postoji li mogućnost da informisanje i konsultovanje budu regulisani sporazumom?**

Prema shvatanju autora ovog dokumenta, to je jedna od mogućnosti koja, bez sumnje, može biti razmotrena budući da ista osigurava prenos osnovnih principa ovog okvira.

Ustvari, Direktiva 2002/14/EK dozvoljava socijalnim partnerima, na različitim nivoima, da se dogovore o tome kako će informisanje i konsultovanje sa radnicima biti sprovedeno.

Direktiva promoviše i priznaje sporazume na različitim nivoima koji se tiču informisanja i konsultovanja, kao i promociju ovih sporazuma kroz kolektivno pregovaranje kako na nivou kompanije tako i na nivou grane, u zavisnosti od toga kako je isto regulisano različitim nacionalnim zakonodavstvom.

Kao što je već rečeno, Direktiva propisuje minimum prava koji u smislu ovog instrumenta ne mogu biti uskraćena, ali mogu biti dalje razvijana i proširena.

☞ **Da li postoji mogućnost za uključivanje eksperata u proces?**

Obije strane mogu angažovati eksperte.

Napomena: nije predviđeno da troškove njihovog angažmana snosi preduzeće.

**- Povjerljivost -**

Kad je u pitanju povjerljivost informacija koje radnici prime, Direktivom je ostavljeno državama članicama da ovo pitanje urede nacionalnim zakonodavstvom, poštujući ograničenja koje postavlja ovaj instrument. Povjerljivim se smatraju informacije koje zadovoljavaju sljedeće kriterijume:

- poštju ograničenja utvrđena nacionalnim zakonodavstvom, kao i da
- da su u opravdanom interesu preduzeća
- prenose se uz jasnu obavezu čuvanja tajnosti lica koja ih primaju

Odluka o tome da li je informacija povjerljive prirode ne može biti predmet slobodne volje onoga koji je prenosi.

☞ **Ko ima obavezu čuvanja tajnosti?**

Princip povjerljivosti moraju poštovati predstavnici radnika, ekspert i treće osobe. Ukoliko predstavnik radnika dobije ovlašćenje da informacije podijeli sa ostalim radnicima, oni se takođe obavezuju na čuvanje tajnosti informacija.

Poslodavac nije u obavezi saopštiti podatke ili organizovati konsultovanje kada je priroda tih podataka i konsultovanja takva da bi, prema objektivnim kriterijumima, ozbiljno ugrozila funkcionisanje preduzeća ili filijale/pogona ili im nanijela štetu.

Direktiva takođe propisuje da države članice mogu predvidjeti upravne i sudske postupke preispitivanja za slučaj kada poslodavac zahtijeva povjerljivost ili ne saopšti podatke u skladu sa Direktivom. Ovo pitanje stvara izvjesne poteškoće, budući da povodom ove stvari postoje velike razlike među državam članicama.

Obaveza čuvanja tajnosti informacija služi kao zaštita poslodavcu u organizaciji procesa informisanja i konsultovanja i stoga je bitno utvrditi načine provjere, kako bi se izbjegle situacije da poslodavac koristeći ovo pravo skriva određene informacije klasificirajući iste kao povjerljive.

**- Sankcionisanje -**

Direktiva ostavlja prostor državama članicama da uređe način sankcionisanja, odnosno usvoje mјere koje će osigurati djelovanje Direktive.

**- Odnos ove Direktive i ostalih odredbi Zajednice i nacionalnih odredbi -**

Ova Direktiva ne dovodi u pitanje:

- posebne postupke informisanja i konsultovanja uređene odredbama Direktiva 94/45/EK o Evropskim radničkim vijećima i nove Direktive o Evropskim radničkim vijećima (Direktiva 2009/38/EK)

- posebne postupke informisanja i konsultovanja utvrđene Direktivom 98/59/EK, koje se odnose na tehnološke viškove. Kada su u pitanju otkazi u slučaju tehnoloških viškova, Direktiva 2002/14/EK obavezuje na organizaciju informisanja i konsultovanja prije nego stupi na snagu odluka o tehnološkom višku.

Dva su bitna i različita momenta: proces informisanja i konsultovanja (koji prethodi donošenju odluke o tehnološkom višku) i proces informisanja i konsultovanja u kasnijoj fazi tj. po donošenju odluke o tehnološkom višku (proces u okviru Direktive 98/59/EK). Dva su, dakle, različita momenta u pitanju i dvije različite faze, koje međusobno ne isključuju jedna drugu.

Proces u okviru ove Direktive ne treba miješati sa procesom informisanja i konsultovanja u slučaju transfera preduzeća, koji se dešava prije donošenja odluke o transferu. Drugim riječima, u oba slučaja (tehnološki viškovi i transfer preduzeća), informisanje i konsultovanje prethodi donošenju odluke.

**Direktiva 2005 / 56 / EK**

Ova Direktiva se pojavljuje, kao što je jasno iz preambule, sa ciljem da olakša prekogranična spajanja društava sa ograničenom odgovornošću i željom da se zaštiti potencijal jedinstvenog tržišta.

Kao što se navodi u Direktivi, čija analiza upravo počinje, ona ima za cilj da olakša i promoviše prekogranična spajanja društava sa ograničenom odgovornošću različitih država članica, putem olakšane procedure.

Kao bi se olakšao proces prekograničnih spajanja, prikladno je predvidjeti, osim ako Direktiva ne predviđa drugačije, da svako društvo koje učestvuje u prekograničnom spajaju, a svaka treća strana u pitanju, predmet je odredaba i formalnosti nacionalnog zakonodavstva koje će se primenjivati u slučaju nacionalnog spajanja.

Nijedna od odredaba i formalnosti nacionalnog zakonodavstva, na koje se upućuje u ovoj Direktivi, ne treba da uvede ograničenja slobode osnivanja ili slobodnog kretanja kapitala, osim ako se to može opravdati u skladu sa sudskom praksom Suda pravde, a posebno zahtjevima od opšteg interesa i oba su neophodna za, i srazmerna, ostvarenje tako bitnih zahtjeva.

Kako bi se takav cilj ostvario, moraće da se zasniva na zajedničkom projektu spajanja, sa istim uslovima za svako društvo uključeno u taj projekt, tj. uz minimalni sadržaj tog projekta. Tokom tog procesa, zajednički nacrt uslova prekograničnog spajanja i završetak prekograničnog spajanja moraju biti objavljeni za svako spajanje društava putem upisa u odgovarajući javni registar, ali prije nego što se izradi izvještaj o projektu spajanja. Zajednički nacrt uslova prekograničnog spajanja mora biti odobren od strane generalne skupštine svakog od tih društava.

Kako bi se olakšalo prekogranično spajanje, trebalo bi obezbijediti monitoring završetka i zakonitost procesa odlučivanja u svakom od društava koja se spajaju od strane nacionalnog tijela koje je nadležno za društvo koje proizlazi iz prekograničnog spajanja. Ovo nacionalno tijelo može biti sud, notar ili bilo koje drugo nadležno tijelo koje imenuje država članica u pitanju. Nacionalni zakon kojim se određuje datum stupanja na snagu prekograničnog spajanja, jer je to zakon koji se odnosi na društvo koje proizlazi iz prekograničnog spajanja, takođe treba navesti.

Kako bi se zaštitio interes članova i drugih lica, treba odrediti pravne efekte prekograničnog spajanja, pri tome praveći razliku da li je društvo koje proizlazi iz prekograničnog spajanja stečeno društvo ili novo društvo. U interesu pravne sigurnosti, više ne bi trebalo da bude moguće da se, nakon datuma na koji prekogranično spajanje stupa na snagu, spajanje proglaši ništavim.

Prava zaposlenih, osim prava učešća, treba da ostanu predmet nacionalnih odredaba iz Direktive Savjeta 98/59/EZ od 20. jula 1998. o kolektivnom otpuštanju, Direktive Savjeta 2001/23/EZ od 12. marta 2001. u vezi sa zaštitom prava radnika u slučaju prenosa preduzeća, pogona ili djelova preduzeća ili pogona, Direktive 2002/14/EZ o informisanja i konsultovanja zaposlenih u Evropskoj zajednici i Direktive Savjeta 2009/38/EZ o uspostavljanju Evropskog radničkog vijeća

ili postupka u preduzećima na nivou Zajednice i grupama preduzeća na nivou Zajednice u svrhu informisanja i konsultovanja zaposlenih.

### INFORMISANJE I KONSULTOVANJE

Ova Direktiva ne odlaže primjenu preostalih Direktiva o informisanju i konsultovanju zaposlenih u nekoliko navrata, pokušavajući da garantuje uključenost zaposlenih, i u tu svrhu treba da se spoji sa tim direktivama, i to:

Direktivom 2002/14/EZ - Direktivom o informisanju i konsultovanju na nacionalnom nivou - zaposleni i njihovi predstavnici u skladu sa nacionalnim zakonom koji prenosi Direktivu moraju biti informisani i konsultovani prije donošenja odluke za spajanje, kao što je propisano Direktivom ili nacionalnim zakonodavstvom, u slučaju da ne postoji prenošenje Direktive za veći nivo informisanja i konsultovanja u državi članici. Na taj način «meta» Direktive može biti informisana i konsultovana, odnosno, na način da oni koji su obuhvaćeni Direktivom mogu dati mišljenje i da se isto može uzeti u obzir, ako je to slučaj.

Direktivom 2009/38/EZ - Direktivom o osnivanju Evropskih radničkih vijeća ili postupka u preduzećima na nivou Zajednice i grupama preduzeća na nivou Zajednice u svrhu informisanja i konsultovanja zaposlenih. Ova Direktiva se primjenjuje na prekogranične poslove, odnosno, za poslove ili radnje sa implikacijama ili koje imaju uticaj u više od jedne države članice unutar Evropske unije. U tim slučajevima, tijelo koje se osniva treba da bude informisano ili konsultovano (obično ERV).

Direktivom 2001/23/EZ - Direktivom o zaštiti prava zaposlenih u slučaju prenosa preduzeća, pogona ili djelova preduzeća ili pogona. Ova Direktiva, takođe, obuhvata razvoj procesa informisanja i konsultovanja na način da štiti održavanje prava zaposlenih u slučaju spajanja.

Direktivom 2001/86/EZ - Direktivom kojom se dopunjava Statut evropske kompanije u pogledu uključenosti radnika. Direktiva koju analiziramo u ovom radu upućuje, sa određenim prilagođavanjima, na Direktivu 2001/86/EZ, imajući za cilj da se načela navedena u Direktivi primjenjuju za zaštitu uključenosti radnika u proces spajanja.

### Direktiva 2005/56/EZ – Korak po korak

#### *- Primjena -*

Ova se Direktiva primjenjuje na spajanje društava sa ograničenom odgovornošću osnovanih u skladu sa zakonom države članice pod uslovom da su, barem dva takva društva, uređena zakonima različitih država članica i da imaju svoja registrvana predstavništva, centralnu administraciju i glavno mjesto poslovanja u okviru Zajednice, u daljem tekstu: određena za:

“Prekogranična spajanja”

Postoj, kao početni faktor ili zahtjev, neophodan za primjenu ove Direktive:

Objektivni element:

- *Društva koja se spajaju moraju biti osnovana kao društva sa ograničenom odgovornošću u državi članici gdje se nalazi sjedište društva;*
- *Moraju imati svoja registrovana predstavništva, centralnu administraciju ili preduzeće u okviru evropske teritorije;*
- *Moraju obuhvatati najmanje dva zadružna društva regulisana zakonima različitih država članica.*

A šta se podrazumijeva pod pojmom društvo sa ograničenom odgovornošću?

a) Jedno od društava iz člana 1 Direktive 65/151/EEZ

b) kao i društvo:

- sa akcijskim kapitalom;
- s statusom pravnog lica;
- koje posjeduje zasebnu imovinu koja služi za pokrivanje sopstvenih dugova;
- koje je obuhvaćeno nacionalnim zakonom kojim se uređuju uslovi u pogledu garancija, kao što su predviđene Direktivom 68/151/EEZ, radi zaštite interesa članova i drugih.

Šta se podrazumijeva pod pojmom **spajanje**?

### **Inkorporacija**

«Jedno ili više društava u postupku prestanka društva bez likvidacije prenose svu svoju aktivu i pasivu na drugo postojeće društvo, u zamjenu za to da se njihovim članovima izdaju hartije od vrijednosti ili dionice koje predstavljaju kapital tog drugog društva, te prema potrebi isplati iznos u gotovini koji ne prelazi 10% nominalne vrijednosti ili, u nedostatku nominalne vrijednosti, knjigovodstvene vrijednosti tih hartija od vrijednosti ili dionica»

Spajanje inkorporacijom znači da će postojeće društvo «inkorporirati» jedno ili više već postojećih društava. Ovi poslednji će nestati i održavaće se samo jedno društvo, ono koje inkorporira.

### **Osnivanje novog društva**

«Dva ili više društava u postupku prestanka društva bez likvidacije, prenose svu svoju aktivu i pasivu na društvo koje oni osnivaju, tzv. novo društvo, u zamjenu za to da se njihovim članovima izdaju hartije od vrijednosti ili dionice koje predstavljaju kapital novog društva, te prema potrebi isplati iznos u gotovini koji ne prelazi 10% nominalne vrijednosti ili, u nedostatku nominalne vrijednosti, knjigovodstvene vrijednosti tih hartija od vrijednosti ili dionica»

U tom slučaju nastaje novi entitet, sastavljen od imovine i obaveza društava koja ga čine, ta društva su prestala sa radom bez likvidacije.

### **Transfer**

*«Društvo koje je u postupku prestanka bez likvidacije, prenosi svu svoju aktivu i pasivu na društvo koje posjeduje sve hartije od vrijednosti ili dionice koje predstavljaju njegov kapital.»*

Tu je prenos iz jednog društva na drugo (nosilac ukupnih hartija od vrijednosti koje predstavljaju osnovni kapital). Društvo, koje je u postupku prestanka sa radom bez likvidacije, prenosi svu svoju aktivu i pasivu na društvo koje će biti «vladajuće društvo».

**Napomena:**

Bez obzira na to što postojeća Direktiva, očigledno, samo dopušta osnivanje društava spajanjem, inkorporacijom ili osnivanjem novih društava, budući da plaćanje gotovinom ne prelazi 10% nominalne vrijednosti ili, u nedostatku nominalne vrijednosti, knjigovodstvene vrijednosti tih hartija od vrijednosti ili dionica društva koje proizlazi iz spajanja. Direktiva takođe čuva ovo pravilo, jer omogućava da se takva vrijednost može prekoračiti u slučaju da zakonodavstvo države članice omogućava isplatu tog iznosa u gotovini, u prethodno navedenim slučajevima, više od 10% nominalne vrijednosti ili, u nedostatku nominalne vrijednosti, knjigovodstvene vrijednosti dionica ili tih hartija od vrijednosti koje predstavljaju prekogranični kapital nastao usled prekograničnog spajanja. U tim slučajevima, takođe se primjenjuje postojeća Direktiva.

Ako smo do sada razmatrali slučajeve u kojima se primjenjuje Direktiva, pristupićemo slučajevima u kojima može biti isključena njena primjena.

Prvi izuzetak se odnosi na mogućnost država članica da se odluče da ne primjenjuju ovu Direktivu:

- Prekogranična spajanja koja uključuju zadružna društva čak i u slučajevima u kojima one mogu biti obuhvaćene definicijom društva sa ograničenom odgovornošću.
- I takođe, ova Direktiva ne primjenjuje se na prekogranična spajanja koja uključuju društva gdje javnost ulaže kolektivni kapital, koja djeluju na principu širenja rizika i jedinica koje su, na zahtjev nosioca, nadoknađene i otkupljene, posredno ili neposredno, iz imovine tog društva. Aktivnosti koje to društvo preduzima kako bi osiguralo da se vrijednost tih jedinica na berzi značajno ne razlikuju od neto vrijednost njegove imovine smatraju se ekvivalentom otkupa.

**Koji su uslovi, čija ovjera je potrebna, kako bi se omogućilo prekogranično spajanje?**

Uključena društva moraju da se uklope u koncept «društvo sa ograničenom odgovornošću»;

Da postoji volja sproveđenja projekta spajanja;

Da se društva mogu spajati u skladu sa odredbama nacionalnog zakona država članica o kojima je riječ. To će biti nacionalni zakon svake države članice u kojoj se nalazi svako društvo, koji će odrediti odredbe i formalnosti (a to se odnosi na proces odlučivanja o spajaju, na zaštitu povjerilaca društava, nosilaca obveznika i nosilaca hartija od vrijednosti ili dionica, kao i zaposlenih - osim onih koji se odnose na pravo učešća, u smislu same Direktive).

**Napomena:** Država članica može omogućiti svojim nacionalnim tijelima da se suprotstave određenom unutrašnjem spajanju na osnovu javnog interesa, što će se takođe primjenjivati na prekogranična spajanja.

### **Postupak**

#### \* Projekat

Prvi korak biće elaboracija od strane menadžmenta ili upravnog organa **svakog od društava koja se spajaju, o zajedničkom nacrtu projekta prekograničnog spajanja**. Ovaj zajednički projekt će makar uključiti:

- i. oblik, naziv i sjedište društava koja se spajaju i onih predloženih za društvo koje proizilazi iz prekograničnog spajanja;
- ii. odnos koji se primjenjuje na razmjenu hartija od vrijednosti ili dionica koje predstavljaju kapital društva i iznos bilo kojeg gotovinskog plaćanja;
- iii. uslovi za dodjelu hartija od vrijednosti ili dionica koje predstavljaju kapital društva koje proizilazi iz prekograničnog spajanja;
- iv. moguće posljedice prekograničnog spajanja na zaposlenost;
- v. datum od kojeg će posjedovanje takvih hartija od vrijednosti ili dionica koje predstavljaju kapital društva omogućiti nosiocu da učestvuje u dobiti i svim posebnim uslovima koji utiču na to pravo.
- vi. datum od kojeg će transakcije društava koja se spajaju biti korišćene u računovodstvene svrhe kao transakcije društva koje proizilazi iz prekograničnog spajanja;
- vii. prava dodijeljena od strane društva koje proizilazi iz prekograničnog spajanja članovima koji uživaju posebna prava ili nosiocima hartija od vrijednosti prije nego dionica koje predstavljaju kapital društva ili predloženih mjera u vezi sa njima;
- viii. sve posebne prednosti odobravaju se stručnjacima koji proučavaju nacrte uslova prekograničnog spajanja ili članovima administrativnih, upravnih, nadzornih ili kontrolnih organa društava koja se spajaju;
- ix. statute društva koje proizilazi iz prekograničnog spajanja;
- x. gdje je to moguće, informacije o postupcima u kojima se određuje uključivanje zaposlenih u definisanju njihovih prava na učešće u društvu koje proizilazi iz prekograničnog spajanja;
- xi. informacije o vrednovanju imovine i obaveza koje se prenose na društvo koje proizilazi iz prekograničnog spajanja;
- xii. datumi računa društava koji se koriste za utvrđivanje uslova prekograničnog spajanja.

### \* Objavljanje

**Zajednički nacrt uslova prekograničnog spajanja objavljaju se na način propisan zakonima svake države članice za svako društvo koje se spaja najmanje mjesec dana prije dana održavanja generalne skupštine, koja će o tome donijeti odluku.**

Sljedeći podaci treba da bude objavljeni u službenim listovima država članica u kojima se nalaze društva koja se spajaju:

- ↳ vrsta, naziv i sjedište svakog društva koje se spaja;
- ↳ registar i broj pod kojim je društvo upisano u taj registar;
- ↳ dogovori za ostvarivanje prava povjerilaca i svih manjih članova društava koja se spajaju i adresu na kojoj se mogu besplatno dobiti potpune informacije o tim dogovorima.

### \* Izvještaj

Isto tako, menadžment ili upravni organ svakog društva koje se spaja sastavlja izvještaj namijenjen članovima u kojem se objašnjavaju i opravdavaju pravni i ekonomski aspekti prekograničnog spajanja i objašnjavaju implikacije prekograničnog spajanja za članove, povjeroce i zaposlene. Nezavisni stručnjaci koji mogu biti fizička ili pravna lica će elaborirati ovaj izvještaj.

Jedan ili više nezavisnih stručnjaka, imenovan u tu svrhu na zajednički zahtjev društvima od strane sudskog ili upravnog tijela u državi članici jednog od društava koja se spajaju ili društva koje proizlazi iz prekograničnog spajanja ili odobrenog od strane takvog organa, može ispitati opšte nacrte uslova prekograničnog spajanja i pripremiti pisani izvještaj za sve članove.

Društva koja se spajaju moraju staviti stručnjacima na raspolaganje informacije koje smatraju neophodnim za pripremu izvještaja.

Ni pregled opštih nacrta uslova prekograničnog spajanja od strane nezavisnih stručnjaka ni stručni izvještaj nisu neophodni, ako su se svi članovi svakog od društava koja se spajaju tako dogovorili.

### \* Odobrenje projekta

U slučaju da se ova mogućnost nije iskoristila, izvještaj je dostupan članovima i predstavnicima zaposlenih ili, gdje nema takvih predstavnika, samim zaposlenima, **ne manje od mjesec dana prije datuma održavanja generalne skupština koja će donijeti odluku o odobrenju zajedničkog projekta.**

Treba napomenuti da će izvještaj biti dostupan zaposlenima samo ako kojim slučajem nema predstavnika zaposlenih. U tom pogledu, mislimo da je važno da ne zaboravimo vezu ove Direktive sa Direktivama 2002/14/EZ i 2009/38/EZ, u dijelu koji se tiče svakog društva

pojedinačno o kojem je riječ i procesa obezbijeđenog informisanja i konsultovanja u smislu navedenih normativnih instrumenata.

U slučaju postojanja mišljenje predstavnika zaposlenih i ukoliko je isto dostavljeno menadžmentu ili upravnom organu jednog od društava koja se spajaju, i ukoliko je predstavljeno u skladu sa odgovarajućim nacionalnim zakonom, ovo mišljenje treba da bude priloženo uz izrađeni izvještaj.

Generalna skupština svakog od društava koja se spajaju donosi odluku o odobrenju zajedničkih nacrta prekograničnog spajanja. Međutim, može zadržati pravo da implementaciju prekograničnog spajanja uslovi hitnom ratifikacijom dogovora koji su donijeti u pogledu učešća zaposlenih u društvu koje proizlazi iz prekograničnog spajanja.

Zakoni države članice ne moraju zahtijevati odobrenje za spajanje od strane generalne skupštine društava sticalaca kada, u ulozi društvenog organa, imaju ovlašćenje da spoje društvo, što čini da treće strane nisu odgovorne za nepravilnosti, ukoliko je do njih došlo, osim ako društvo dokaže da su treće strane bile svjesne nepravilnosti.

### **Ispitivanje zakonitosti**

- **U pogledu svakog od društava koja se spajaju:**

U svakoj državi članici nadležno tijelo izdaje, bez odlaganja, svakom društvu koje se spaja, a koje je predmet nacionalnog zakona te države, uvjerenje kojim se konačno potvrđuje pravilan završetak radnji i formalnosti koje prethode spajanju.

Međutim, svaka država članica prethodno određuje sud, notara ili drugo tijelo nadležno za ispitivanje zakonitosti prekograničnog spajanja u pogledu tog dijela postupka, što se odnosi na svako društvo koje se spaja, a koje je predmet nacionalnog zakonodavstva. Nadležno tijelo posebno osigurava da su društva koja se spajaju odobrila zajedničke nacrte uslova prekograničnog spajanja i, po potrebi, da su dogovori za učešće zaposlenih utvrđeni na način predviđen ovom Direktivom.

- **U pogledu zaključivanja spajanja:**

Još jednom će svaka država članica odrediti sud, notara ili drugo tijelo nadležno za ispitivanje zakonitosti prekograničnog spajanja u pogledu dijela postupka koji se odnosi na završetak prekograničnog spajanja i, gdje je to prikladno, formiranje novog društva koje proizlazi iz prekograničnog spajanja gdje društvo koje je nastalo putem prekograničnog spajanja podliježe svom nacionalnom zakonodavstvu.

Svako društvo koje se spaja podnosi nadležnom tijelu gore navedeno uvjerenje u roku od šest mjeseci od njegovog izdavanja, zajedno sa zajedničkim predlozima uslova prekograničnog spajanja odobrenih od strane generalne skupštine tog društva.

Tek nakon toga spajanje će stupiti na snagu. Zakonom države članice pod čiju nadležnost spada društvo koje proizlazi iz prekograničnog spajanja će biti određen datum kada prekogranično spajanje stupa na snagu.

#### \* **Javnost**

Svako društvo koje se spaja upisuje se u javni registar u skladu sa zakonom države članice u čijoj je nadležnosti to društvo. Svaki zakon države članice u čijoj su nadležnosti bila društva koja se spajaju utvrđuje, imajući u vidu teritoriju te države, dogovore za objavljivanje završetka prekograničnog spajanja u javni registar prema kojim je svako od društava u obavezi da podnese dokumenta.

Što se tiče društva koje proizlazi iz prekograničnog spajanja, ono mora biti registrovano u skladu sa nacionalnim zakonom države članice u okviru čije je nadležnosti.

Registar za registraciju društva koje proizlazi iz prekograničnog spajanja mora bez odlaganja obavijestiti registre kojima je svako od društava dužno da podnese dokumente da je prekogranično spajanje stupilo na snagu.

Brisanje stare registracije, ako je primjenjivo, mora se izvršiti nakon prijema tog obavještenja, a ne ranije.

#### \* **Posljedice prekograničnog spajanja**

Prekogranična spajanja koja su sprovedena putem **Inkorporacije ili Transfera**, a od dana kada stupe na snagu, imaće sljedeće posljedice:

- I. sva kupljena imovina i obaveze društva moraju se prenijeti na društvo sticaoca;
- II. članovi kupljenog društva postaju članovi društva sticaoca;
- III. društvo koje je kupljeno prestaje da postoji.

U slučajevima prekograničnih spajanja sprovedenih osnivanjem novog društva, a od dana stupanja na snagu, posljedice će biti sledeće:

- A. sva imovina i obaveze društava koja se spajaju prenose se na novo društvo;
- B. članovi društava koja se spajaju postaju članovi novog društva;
- C. društva koja se spajaju prestaju da postoje.

**Prava i obaveze društava koja se spajaju koja proizlaze iz ugovora o radu ili iz radnih odnosa, a koja postoje na dan kada prekogranično spajanje stupa na snagu, prenose se, zbog tog prekograničnog spajanja, na društvo koje proizlazi iz prekograničnog spajanja na datum na koji prekogranično spajanje stupa na snagu.**

Ovdje je uočen određeni paralelizam sa prethodnim društvenim normativnim instrumentima, koji imaju za cilj, kako je navedeno ovom Direktivom, da osiguraju održavanje prava zaposlenih, odnosno, postojeće uslove iz njihovih ugovora o radu i iz radnih odnosa, koja će biti prenesena na društvo koje proizilazi iz prekograničnog spajanja.

#### - Učešće zaposlenih -

Društvo koje proizilazi iz prekograničnog spajanja može se registrovati samo ako je postignut dogovor o uslovima učešća zaposlenih, ili ako su relevantni organi društava koja se spajaju izabrali, bez ikakvih prethodnih pregovora, da direktno podligežu opštim pravilima učešća, ili ukoliko rok za pregovore istekne bez postignutog dogovora, ili ako nijedno od društava koja se spajaju nema regulisana pravila o učešću prije registracije društva koje proizlazi iz prekograničnog spajanja.

Statuti društva koje proizilazi iz prekograničnog spajanja ne mogu, ni na koji način, biti uz ono što je dogovoren u vezi sa učešćem zaposlenih.

Dakle, kako bi znali koji je zakon koji se primjenjuje, ili čak da li će društvo koje proizilazi iz prekograničnog spajanja imati ili ne regulisano učešće zaposlenih, moraće poštovati određene zahtjeve, slično kao u slučaju prava na učešće definisanog Direktivom o evropskoj kompaniji.

Prema uslovima iz člana 16 ove Direktive, pravilo primjenjivanja zaključuje da će društvo koje proizilazi iz prekograničnog spajanja biti predmet eventualnih odredbi o učešću zaposlenih u državi članici u kojoj postoji sjedište.

Međutim, navedeno se primjenjuje ako:

- najmanje **jedno od društava koja se spajaju** ima, šest mjeseci prije objavljivanja nacrta uslova prekograničnog spajanja, **prosječan broj zaposlenih preko 500 i funkcioniše u okviru sistema učešća zaposlenih**, što znači da ima kapacitet da utiče, kroz tijelo za zastupanje zaposlenih i/ili njihove predstavnike, na aktivnosti društva putem:
  1. prava da bira ili imenuje neke od članova nadzornog ili upravnog organa društva; ili
  2. prava da preporuči i/ili suprotstavi se imenovanju nekih ili svih članova društva nadzornog ili upravnog organa.
- se primjenjuje nacionalno zakonodavstvo društva koje proizilazi iz prekograničnog spajanja;
- se osigura najmanje isti stepen učešća zaposlenih kao što je bio slučaj u odgovarajućim društvima koja se spajaju, mjereno u odnosu na udio predstavnika zaposlenih među članovima administrativnog ili nadzornog organa ili njihovih odbora ili menadžment grupe koja pokriva profitne jedinice društva, koje su predmet zastupanje radnika, ili

- se obezbijedi zaposlenima novoosnovanog društva koje proizlazi iz prekograničnog spajanja koje se nalaze u drugim državama članicama ostvarivanje istih prava na učešće koja imaju zaposleni u državi članici u kojoj društvo koje proizilazi iz prekograničnog spajanja ima sjedište.

Ovim se pokušalo, maker prividno, zaštititi pravo učešća i eventualni gubitak istog.

Za izuzetke, primjenjivaće se pravila država članica i, iako su potrebna određena prilagođavanja, neka od pravila navedenih u Uredbi i Direktive 2001/86 /EZ kojima se reguliše učešće zaposlenih u evropskoj kompaniji.

#### **- Osnivanje i sastav PPT -**

U tom smislu trebalo bi osnovati posebnu pregovaračku grupu, označenu kao PPT, koja će omogućiti pregovore između zaposlenih i poslodavaca o pravu na učešće.

Kod utvrđivanja projekta prekograničnog spajanja, menadžment ili upravni organi društava koja se spajaju daju podatke o identitetu društava koja se spajaju i broju zaposlenih, kako bi započeli pregovore s predstvincima zaposlenih tih društava o uključenosti zaposlenih i pravu na učešće u okviru društva koje proizlazi iz prekograničnog spajanja.

Za takav rezultat, a u slučaju da su relevantni organi društava koja se spajaju izabrali, bez prethodnih pregovora, da neposredno podliježu opštim pravilima učešća, osnovaće se Posebno pregovaračko tijelo, u daljem tekstu: PPT.

Ovo PPT, koje čine posebna reprezentativna pregovaračka grupa zaposlenih iz društava koja se spajaju, biće sačinjeno u skladu sa pravilom: "**Svaka uključena zemlja treba da ima predstavnika**", kako bi se osiguralo da su ti članovi izabrani ili određeni proporcionalno broju zaposlenih radnika u svakoj državi članici od strane društava koja se spajaju, pri čemu je opredijeljeno, za svaku državu članicu, mjesto za svaku frakciju 10%, ili frakciju te vrijednosti, od broja radnika zaposlenih kod društava koja se spajaju u svim državama članicama, posmatranih kao cjelina.

Osiguravši da dodatnih članova za svaku državu članicu ima onoliko koliko je potrebno kako bi se omogućilo da PPT uključuje, najmanje, člana koji predstavlja svako društvo koje se spaja i da ima zaposlene u državama članicama, budući da broj tih dodatnih članova nije veći od 20% od ukupno imenovanih članova i da u sastav PPT nema, kao posljedica toga, dvostrukе zastupljenosti zaposlenih.

Direktiva odstupa od ovog principa, u ovom konkretnom slučaju, utvrđivanjem nekoliko ograničenja.

U slučaju spajanja još uvijek se dodaje uslov da sva društva koja se spajaju moraju biti zastupljena. U tom smislu Direktiva uspostavlja mogućnost dodatnih članova.

Kao što je ovdje slučaj i kako je naglašeno, mora se opredijeliti svakom društву koje se spaja jedno mjesto, u slučaju da takvo društvo nije zastupljeno na kraju prvog spajanja. Međutim,

Direktiva daje ograničenja ovog pravila, što znači da broj dodatnih mesta ne može biti veći od 20%.

#### - Način izbora -

Države članice utvrđuju način izbora, odnosno imenovanja, članova PPT, da budu birani ili imenovani na njihovoj teritoriji i da preduzmu sve potrebne mjere kako bi se osiguralo da, kad god je to moguće, među članovima grupe postoji najmanje jedan predstavnik svakog od društava koja se spajaju koja imaju zaposlene na teritoriji države članice.

Zakoni država članica mogu osigurati da su, među članovima grupe, jednako zastupljeni predstavnici sindikata, uprkos tome što jesu ili nisu zaposleni u jednom od društava koja se spajaju ili u preduzeću o kojem je riječ.

Države članice osiguravaju da zaposleni u društvima ili preduzećima gdje, iz nekih nepoznatih razloga, nema predstavnika zaposlenih, imaju pravo da biraju ili imenuju članove u PPT-u.

PPT određuje kakva će biti uključenost zaposlenih unutar društva koje proizilazi iz prekograničnog spajanja, što se definiše putem pisanog sporazuma između ovog tijela i nadležnih organa društava koja se spajaju.

#### - Vijećanje -

PPT donosi odluke većinom, **što predstavlja većinu zaposlenih, svaki član ima pravo na jedan glas.** Ovdje, takođe, postoji jedna novina u odnosu na ono što je bilo prethodno uređeno zakonom. U ovom slučaju, osim brojanja glasova, takođe postoji potreba i za verifikacijom značenja glasa predstavnika, što na određeni način može ograničiti slobodu glasanja.

**Iuzeci:** PPT ima pravo da odluči, dvotrećinskom većinom svojih članova koji predstavljaju najmanje dvije trećine zaposlenih uključujući glasove članova koji zastupaju zaposlene u najmanje dvije različite države članice, da ne započne pregovore ili prekine pregovore koji su već započeti.

Ako rezultat pregovora dovodi do ograničenja udjela predstavnika radnika u upravnom organu društva koje proizilazi iz prekograničnog spajanja, biće potrebna dvotrećinska većina članova PPT-a, što predstavlja najmanje dvije trećine zaposlenih, uključujući i glasove radnika zaposlenih u minimum dvije države članice, ukoliko učešće pokriva barem 33% od ukupnog broja zaposlenih kod društava koja se spajaju.

Postoji ograničenje prava na učešće, ako je udio članova organa društva koje proizilazi iz prekograničnog spajanja, u smislu koncepta "učešća" shvaćenog kao prava na izbor ili proglašenje nekih članova nadzornog odnosno upravnog tijela, ili pravo na imenovanje i/ili odbijanje imenovanja nekih ili svih članova nadzornog ili upravnog organa društva, manji od najvećeg udjela u društvima koja se spajaju.

Ako se, nakon prethodnih pregovora, primjenjuju standardna pravila za učešće, države članice mogu, bez obzira na ova pravila, odlučiti da ograniče udio predstavnika zaposlenih u upravnom

organu društva koje proizlazi iz prekograničnog spajanja. Međutim, ukoliko predstavnici zaposlenih u jednom od društava koja se spajaju čine najmanje jednu trećinu upravnog ili nadzornog odbora, ograničenja nikada ne mogu imati za rezultat manji udio predstavnika zaposlenih u upravnom organu od jedne trećine.

#### **- FUNKCIJANJE -**

PPT može zatražiti pomoć stručnjaka po sopstvenom izboru, na primjer, predstavnika odgovarajućih sindikalnih organizacija na nivou Zajednice. Ti stručnjaci mogu, na zahtjev PPT-a, prisustvovati pregovaračkim sastancima igrajući savjetodavnu ulogu, ako je neophodno unapređenje dosljednosti i usklađenosti na nivou Zajednice. PPT može odlučiti da o početku pregovora obavijesti predstavnike odgovarajućih eksternih organizacija, uključujući i sindikalne organizacije.

Troškove funkcionisanja PPT-a i, uopšte, pregovora snose društva koja se spajaju, tako da PPT može u potpunosti ostvariti svoju misiju (države članice mogu ograničiti finansiranje na pokrivanje troškova za jednog stručnjaka).

#### **- Povjerljivost-**

Države članice određuju da članovi PPT-a, reprezentativni organ, kao i stručnjaci koji im pomažu, nemaju ovlašćenja da trećoj strani otkriju informacije koje su im prenesene kao povjerljive.

Ova obaveza se primjenjuje bez obzira na pozicije na kojima se ta lica nalaze, pa čak i nakon isteka njihovih mandata.

Svaka država članica određuje da, u određenim slučajevima, a u skladu sa uslovima i ograničenjima utvrđenim nacionalnim zakonom, nadzorni ili upravni organ nije ovlašćen da prenosi informacije za koje se sumnja da, po svojoj prirodi i objektivnim kriterijumima, mogu ozbiljno ometati rad društva.

#### **- Sporazum -**

Pregovori počinju čim se osnuje PPT i traju tokom narednih šest mjeseci. Ako se strane slože, ovaj period se može produžiti i nakon šest mjeseci do jedne godine, računajući od datuma osnivanja PPT-a.

Izuzetak: relevantni organi društava koja se spajaju imaju pravo da izaberu, bez prethodnih pregovora, da neposredno podliježu opštim pravilima učešća iz člana 16 stav 3(h), kako je propisano zakonom države članice u kojoj će društvo koje proizlazi iz prekograničnog spajanja imati svoje sjedište, i da se pridržavaju tih pravila od datuma registracije.

Nadležni organi društava koja se spajaju i PPT treba da pregovaraju u duhu saradnje kako bi se postigao sporazum o uključenosti zaposlenih u društvu koje proizlazi iz prekograničnog spajanja.

Postignuti sporazum utvrđuje svoj opseg primjene.

Ako tokom pregovaračkog procesa strane odluče da uspostave sporazum o učešću, temeljni elementi tog sporazuma obuhvataće, ako do toga dođe, broj članova upravnog ili nadzornog organa društva koje proizilazi iz prekograničnog spajanja koje će zaposleni imati pravo da biraju, određuju, preporučuju ili odbiju, procedure izbora, imenovanja, odbijanja članova od strane zaposlenih i njihova prava.

Sporazum takođe sadrži datum stupanja na snagu i njegovo trajanje, slučajeve u kojima će se ponovo pregovarati o sporazumu i proces ponovnog pregovaranja.

U tom slučaju, PPT može:

- da odluči da ne započne ili čak završiti već započete pregovore (za dvotrećinsku većinu članova, jer predstavlja dvije trećine zaposlenih, i najmanje, dvije različite države članice). U tom slučaju pravila koja treba da se primjenjuju na učešće zaposlenih, primjenjivaće se iz one države članice u kojoj će biti smješteno sjedište društva koje proizilazi iz prekograničnog spajanja;
- Ako PPT odluči da ne započne pregovore ili završi one već započete i ne poziva se na odredbe države članice gdje se nalazi registrovano sjedište društva koje se osniva, primjenjivaće se standardne odredbe država članica gdje se nalazi registrovano sjedište društva koje se osniva, ako je prethodno bar jedna trećina zaposlenih imalo pravo učešća;
- da se dogovori o uključenosti zaposlenih i njihovom pravu učešća;
- da postigne sporazum o smanjenju prava - pregovori mogu dovesti do kvantitativnog smanjenja prava učešća (glasovi dvije trećine članova PPT-a, koji predstavljaju najmanje dvije trećine zaposlenih, uključujući i glasove radnika zaposlenih u minimum dvije države članice ako učešće obuhvata barem 33% od ukupnog broja zaposlenih kod društava koja se spajaju);
- da postigne sporazum o primjeni standardnih odredbi koje ograničavaju broj predstavnika zaposlenih predstavnika u nadzornom ili upravnom organu, međutim ukoliko u jednom od društava koja se spajaju predstavnici zaposlenih čine trećinu nadzornog ili upravnog organa, ograničenje ne može biti manje od jedne trećine;
- da ne postigne sporazum, ili da završi period predviđen za pregovore i postigne sporazum, pri čemu će se primjenjivati standardne odredbe države članice u kojoj je registrovano sjedište društva koje se osniva;
- takođe, ukoliko su se prije registracije primjenjivali jedan ili više oblika učešća u jednom ili više društava obuhvatajući manje od 33% od ukupnog broja zaposlenih grupe društava koja se spajaju, da doneše odluku da primjeni standardne odredbe. U tom slučaju, PPT će odlučiti koji oblik će biti usvojen u društvu koje proizlazi iz prekograničnog spajanja.

Standardne odredbe će se ipak primjenjivati ako su prije registracije jedan ili više oblika učešća primjenjivani u jednom ili više društava obuhvatajući najmanje 33% od ukupnog broja zaposlenih u grupi društava koja se spajaju;

Takođe, strane se mogu dogovoriti o primjeni standardnih pravila; to se takođe može desiti ukoliko nadležna tijela odluče tako u slučaju da sporazum nije postignut, a nadležna tijela prihvataju njegovu primjenu.

Države članice imaju pravo da izaberu da ne prenose u svoje nacionalno zakonodavstvo standardne odredbe o učešću propisane Direktivom 2001/86/EZ. Ako je to slučaj, ako nije moguće postići sporazum o pravu učešća i neka od društava već od ranije imaju pravo učešća, društvo koje proizlazi iz prekograničnog spajanja ne može biti registrovano u toj državi članici, osim ako postoji sporazum ili nijedno od društava nije imalo pravo učešća ranije.

#### **- Zaštita zaposlenih -**

Članovi PPT-a, predstavnici radnika koji učestvuju u nadzornom ili upravnom organu društva koje proizlazi iz prekograničnog spajanja i koji su zaposleni u tom društvu, ili jednom od društava koje se spaja, imaju zaštitu i jednakе garancije kao predstavnici zaposlenih u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom države u kojoj su zaposleni. Ovo se naročito odnosi na sastanke PPT-a ili na bilo koje druge sastanke nadzornog ili upravnog organa, kao i u pogledu plaćanja naknade članovima tokom neophodnog perioda odsustva u svrhu obavljanja njihovih dužnosti.

#### **- Ispitivanje zakonitosti -**

Država članica na čijoj se teritoriji nalazi menadžment preduzeća jednog društva koje proizlazi iz prekograničnog spajanja i društava koja se spajaju i njihovih zaposlenih, mora osigurati da se menadžment društva i njegovi zaposleni pridržavaju onoga što je propisano zakonima Zajednice. Takođe, moraju se preuzeti potrebne mjere za nepoštovanje, čineći dostupnim upravne i sudske procese koji omogućuju izvršavanje obaveza koje proizlaze iz njih.

Države članice preuzimaju potrebne mjere kako bi garantovale da struktura zastupanja zaposlenih kod društava koja se spajaju prestaje da postoji dok se održavaju zakonski i autonomni entiteti nakon registracije društva koje proizlazi iz prekograničnog spajanja.

#### **- Standardna pravila -**

Zaposleni u društvu koje proizlazi iz prekograničnog spajanja, grane i ustanove imaju pravo da biraju, određuju, preporučuju, i da se suprotstave određivanju broja članova nadzornog ili upravnog organa društva koje proizlazi iz prekograničnog spajanja jednako najvećoj proporciji koja je na snazi u jednom od društava koja se spajaju.

Ako je neko društvo imalo pravila učešća prije registracije, nije obavezno da definiše odredbe što se tiče učešća zaposlenih.

**Direktiva 2009/38/EK**

Nova direktiva o Evropskim radničkim savjetima 2009/38/EC stupila je na snagu 5.juna 2009.godine. Polazna inicijativa za reviziju bilo je pravo zaposlenih da dobiju informacije o aktivnostima preduzeća kao i o planovima za budućnost iste, da daju povratne informacije u vezi sa pomenutim pitanjima, da zatim raspravljaju o pomenutim pitanjima kako bi se omogućilo da se mišljenje zaposlenih razmotri u procesu donošenja odluka i da se raspravlja o problemima sa predstavnicima rukovodstva koji su odgovorni za donošenje odluka.

### **Evropski radnički savjeti**

Evropski radnički savjeti imaju svoju pravnu osnovu u direktivi Evropske unije koja je prenešena u mnoga nacionalna zakonodavstva u mnogim državama. Direktiva o evropskim radničkim savjetima koja je trenutno na snazi je Direktiva 2009/38, koja je usvojena 2009.godine.

Skraćenica ERS potiče od riječi evropski radnički savjeti (EWC – European Works Council). To je tijelo koje se sastoji od zaposlenih. ERS omogućavaju zaposlenima da učestvuju u procesu donošenja odluka u preduzeću kroz primanje informacija i davanje mišljenja u vezi sa datom informacijom. Ukratko, ERS se odnosi na informisanje i konsultovanje. U njihovoj osnovi se nalazi Povelja o osnovnim pravima Evropske unije, član 27, koji propisuje najosnovnija prava zaposlenih. Na osnovu ovog člana, radnicima i njihovim predstavnicima informacije moraju biti pružene na pravi način i blagovremeno.

#### **Koncept informisanja:**

Informisanje podrazumijeva da se predstavnicima zaposlenih moraju dobiti neophodne informacije u trenutku, na način i sa takvim sadržajem koji je odgovarajući kakoji će omogućiti da se upoznaju sa predmetom i pripreme za konsultacije sa poslodavcem.

Prvenstveno, ovo znači da se pisani izvještaj o najvažnijim pitanjima predstavnicima zaposlenih mora podnijeti dovoljno prije sastanka kako bi se omogućilo zaposlenima da se pripreme za sastanak. Pored toga, preporučuje se da se napravi dogovor o kvartalnim ili polugodišnjim izvještajima koji se odnose na finansijska pitanja.

Nakon informisanja sljedi konsultovanje.

#### **Koncept konsultovanja:**

Konsultovanje je drugi dio suštinskih aktivnosti ERS-a. Nakon što poslodavac predstavnicima zaposlenih predaje pisani izvještaj o pitanjima koja su predmet konsultacija, predstavnicima zaposlenih mora se obezbijediti dovoljno vremena kako bi mogli da daju mišljenje poslodavcu. U skladu sa odredbama ove direktive, informisanje i konsultovanje treba da se odvija na dva odvojena sastanka.

Procesi informisanja i konsultovanja važe i u slučajevima vanrednih okolnosti.

#### **Koja preduzeća i poslovne jedinice su u sklopu ERS aktivnosti:**

Aktivnosti ERS-a obuhvataju sva preduzeća i jedinice koje kontroliše grupa preduzeća na području Evropske unije i EEP. Preduzeće mora imati najmanje 1000 zaposlenih na području država članica i najmanje 2 grupe preduzeća moraju imati po najmanje 150 zaposlenih u različitim državama članicama.

Preduzeće je obavezno da predstavnici zaposlenih, na njihov zahtjev, podnese kompletan spisak onih jedinica u kojima preduzeće ima značajnu aktivnost i za sve takve jedinice, pregled broja zaposlenih, informacije o akcionarima, i imena i adrese predstavnika zaposlenih.

### **Koje države spadaju u okvir aktivnosti ERS-a?**

Zakonski, direktiva o evropskim radničkim savjetima odnosi se na države članice Evropske unije kao i na države EEP (osim država Evropske unije ovdje spadaju Norveška, Island i Lihtenštajn).

Direktiva ne obavezuje države kandidate za članstvo u EU da budu pokriveni aktivnostima ERS-a, međutim, moguće je uključiti ih ili kao punopravne članove ili kao posmatrače. Ovo može biti dogovoren između ERS i preduzeća. Države van teritorije EU, kao što je Rusija, mogu takođe dobiti status posmatrača, međutim, ovo takođe mora biti dogovoren između ERS i preduzeća.

### **Sastav ERS**

Zakon predviđa da se ERS sastoji od jednog predstavnika iz svake države članice, a osim toga, od još po jednog člana na 10% od ukupnog broja zaposlenih u državi članici. Pod državom članicom ovdje se podrazumijevaju države u kojima su zastupljeni evropski radnički savjeti, a ubrajaju se i takođe države EEP, ukoliko preduzeća posluju u tim državama. Direktiva navodi da se evropski radnički savjeti sastoje od zaposlenih u preduzeću ili grupi preduzeća na nivou Zajednice, izabranih ili imenovanih iz redova predstavnika zaposlenih, ili, ukoliko nema takvih predstavnika, od strane cijelog tijela zaposlenih. Ukoliko nema predstavnika zaposlenih, predstavnici evropskog radničkog savjeta biraju se na neposrednim izborima od strane cijelog tela zaposlenih iz njihovog redova.

Sastav ERS mora u svim slučajevima biti reprezentativan i mora da ispunjava uslove za ERS. To znači da mora postojati dovoljan broj predstavnika srazmerno broju zaposlenih u svakoj državi članici.

### **Pitanja kojima se ERS ne bave**

ERS se ne bavi nacionalnim pitanjima koja se barem indirektno ne odnose na preduzeća u više od jedne države.

### **Odnos između pregovora na nivou ERS-a in a nacionalnom nivou**

Transnacionalna pitanja koja podrazumijevaju značajne promjene u organizaciji rada ili u ugovornim odnosima moraju biti razmatrane i na nacionalnom nivou nacionalnih i u evropskom radničkom savjetu.

Transnacionalne i nacionalne procedure mogu se obavljati ili istovremeno ili uzastopno. Ako redosled nije konkretno dogovoren, preduzeće ima obavezu da osigura da se sprovede postupak informisanja i konsultovanja zaposlenih i da se uzmu u obzir ciljevi ovih postupaka kao i konkretni zahtjevici koji se odnose na datu situaciju.

Predstavnicima zaposlenih podršku pruža koordinator ERS-a koji je imenovan od strane sindikata. Koordinator može da ponudi informacije o najboljim praksama u radu ERS-a i može da upozori o mogućim preprekama. Koordinator je upoznat sa postojećim evropskim praksama i ima kontakte sa akterima iz raznih evropskih sindikata. Ukoliko je potrebno, koordinator će takođe moći da nađe kontakte u sindikatima iz drugih država koji govore istim jezikom kao i predstavnik zaposlenih.

Veoma je važno da se održava dobar odnos sa koordinatorom jer ovo će omogućiti da se koordinator zauzme za bilo koje pitanje vašeg preduzeća, bilo da je ono malo ili veliko.

### **Kako osnovati ERS**

Pregovori mogu biti pokrenuti i od strane zaposlenih i od strane rukovodstva preduzeća.

U slučaju kada rukovodstvo(poslodavac) preuzima inicijativu, zaposleni treba da bez odlaganja stupe u kontakt sa sindikatom kako bi se osiguralo da se pregovori nastave u skladu sa pravilima i propisima.

Uspostavljanje ERS otvara mogućnost zaposlenih da se dobiju detaljnije informacije o preduzeću.

Ako zahtev za pokretanje pregovora dolazi od strane zaposlenih, zahtev da počnu pregovori mora biti pokrenut iz najmanje dvije države. Zahtev mora biti podržan od strane najmanje 100 zaposlenih. Ovaj zahtev je ispunjen čak i ako postoji samo jedan zaposleni koji postavlja zahtev (ili predstavnik zaposlenih) u jednoj državi, zajedno sa zaposlenima (ili predstavnicima zaposlenih) iz neke druge države, dokle god se ispunjava uslov o ukupnom broju zaposlenih koji su pokrenuli zahtjev. Zahtev se može izneti od strane zaposlenih kao grupa, ili, kao što je uobičajeno, od strane njihovih predstavnika.

### **Koji su ciljevi pregovora ERS-a?**

Cilj pregovora ERS-a je izrada sporazuma o aktivnostima koje će ERS sprovesti u preduzeću.

### **Posebno pregovaračko tijelo**

Posebno pregovaračko tijelo se osniva u svrhu pregovaranja. Cilj ovog tijela jeste zaključivanje sporazuma između ERS i poslodavca. Ovo pregovaračko tijelo mora da ima najmanje jednog predstavnika zaposlenih iz svake države članice na teritoriji EU/EEP u kojima preduzeće ima predstavništvo.

Članovi Specijalnog pregovaračkog tijela su i predstavnici ERS-a, tako da je važno da sve države budu u toku situacije od samog početka. Preporučuje se da se koriste eksperti, kao što su prestavnici sindikata, jer pri sastavljanju Posebnog pregovaračkog tijela, i predstavnici zaposlenih i poslodavaca imaju mnogo pitanja na umu.

Troškove osnivanja Posebnog pregovaračkog tijela, troškove pregovaranja u cilju zaključivanja sporazuma kao i troškove angažovanja eksperata za potrebe pregovaranja snosi poslodavac.

### **Izbor članova za Posebno pregovaračko tijelo**

Izbor članova za Posebno pregovaračko tijelo odvija se u skladu sa odgovarajućim nacionalnim zakonodavstvima država članica.

Zaposleni moraju za svog predstavnika izabrati barem jednog člana iz svake države članice EU/EEP u kojoj preduzeće ima predstavništvo. Bira se po jedan predstavnik proporcionalno broju radnika zaposlenih u državi članici u na 10% zaposlenih ili njegovim podijeljenim brojem, od ukupnog broja radnika zaposlenih u svim državama članicama zajedno. Veličina Posebnog pregovaračkog tijela nije definitivno utvrđena već se definiše od slučaja do slučaja. Mandat Posebnog pregovaračkog tijela traje koliko koliko traju pregovori.

Postoje različiti eksperti koje imenuju evropski sindikati:

- 1) Ekspert koji je imenovan kako bi pomogao u pregovorima koji se vode u cilju postizanja sporazuma.
- 2) Koordinator, tj. ekspert čiji je zadatak da kontinuirano i aktivno učestvuje u aktivnostima ERS-a preduzeća i na drugi način prati poslovanje preduzeća.
- 3) Eksperti koji koriste sastanke ERS da uvedu nova pitanja koja se odnose na određenu temu i/ili pokrenu diskusiju. Eksperata iz ove kategorije mogu da budu pravnici, ekonomisti ili sindikalni zvaničnici koji mogu da pruže pomoć u vezi sa pitanjima iz njihovog područja stručnosti.

Zadatak koordinatora ERS-a i eksperata je da podrže aktivnosti ERS-a. Koordinatori ERS-a imaju znanje i iskustva sa evropskim radničkim savjetima, najboljom praksom i zakonodavstvom.

Koordinator je ekspert po pitanju zakona o radu i praksama pregovaranja u preduzeću.

Sporazum ERS-a može sadržati klauzulu o korišćenju usluga eksperata koji će garantovati učešće eksperta u radu ERS-a. Ovo će omogućiti da evropski radnički savjet bude podržan od strane osobe od čije će ekspertize ERS imati koristi.

još jedan ključni uslov je da sporazum sadrži odredbe o korišćenju koordinatora i najmanje jednog eksperta u radu ERS.

Koordinator je odgovoran za davanje savjeta i pružanje smjernica predstavnicima zaposlenih u ERS i da obezbijede visok kvalitet rada ERS. Koordinator takođe može informisati predstavnike o najboljim praksama rada ERS i dati savjet i podršku o teškim pitanjima. Koordinator obično dolazi iz države prebivališta preduzeća.

### **Najava pregovora ERS-a**

Posebno pregovaračko tijelo mora obavijestiti centralno rukovodstvo preduzeća ili grupe preduzeća na nivou Zajednice, rukovodstvo preduzeća ili grupe preduzeća koje kontroliše grupa preduzeća na nivou Zajednice, rukovodstvo lokalne jedinice preduzeća na nivou Zajednice i odgovarajuće evropskih organizacija radnika i poslodavaca o svom sastavu.

Proces pregovora treba da se odvijaju u duhu saradnje.

### **Postupak pregovaranja ERS:**

1 – Pokrenut zahtjev da se otpočnu pregovori (zahtjev podnosi najmanje 100 zaposlenih ili njihovih predstavnika iz dvije različite države ili zahtjev podnosi rukovodstvo preduzeća);

2 – Evropske organizacije se obavještavaju o pozivu za pregovaranje;

3 – Osniva se Posebno pregovaračko tijelo, određuje se sastav tijela;

4 – Posebno pregovaračko tijelo definiše ciljeve pregovora zaposlenih i izrađuje nacrt Sporazuma;

5 – ERS vodi pregovore:

Predstavnici zaposlenih moraju imati priliku da se sastanu i konsultuju bez prisustva predstavnika centralnog rukovodstva i ukoliko je neopodno, obezbijediće se simultani prevod na potrebne jezike. Predstavnici zaposlenih imaju pravo da angažuju eksperta po sopstvenom izboru;

6 – Pregovori se zaključuju:

- Postignut je sporazum ERS-a i odobren od strane Posebnog pregovaračkog tijela;
- Sporazum nije postignut i navodi se da su sporedne odredbe zakona stupile na snagu;
- Dvije trećine članova Posebnog pregovaračkog tijela odlučuju da se ne osniva ERS.

(Osim ako se ne dogovori suprotno, period čekanja od 2 godine mora proći prije nego što se pokrenu novi pregovori. Sporedne odredbe neće stupiti na snagu.)

7 – Počinju aktivnosti ERS-a:

- ➔ Datum prvog sastanka ERS-a se određuje za istu godinu;
- ➔ Posebno pregovaračko tijelo se raspušta;
- ➔ Predstavnici ERS-a se imenuju (ovo mogu biti isti članovi kao i u Posebnom pregovaračkom tijelu);
- ➔ Osniva se ERS.

### **Kako pregovori normalno teku?**

Razumijevanje i znanje o aktivnostima ERS-a i uopšte spremnost centralnog rukovodstva i zaposlenih ima uticaj na to koliko će nesmetano teći pregovori.

Pregovori ne mogu trajati duže od 3 godine. Ukoliko se sporazum ne zaključi u roku od 3 godine od početka pregovora, sporedne odredbe zakona stupaju na snagu.

### **Šta treba odlučiti o broju predstavnika?**

U principu, svaka zemlja u kojoj preduzeće posluje treba da bude zastupljena. Dodatni predstavnici mogu biti izabrani proporcionalno broju zaposlenih. Radnički savjet se obično sastoji od 15-30 predstavnika ali ne treba da bude prevelik u odnosu na veličinu preduzeća. Zaposleni treba da se dogovore o broju predstavnika prije nego što počnu pregovori sa rukovodstvom. Iskustva pokazuju da ERS u kojima velika većina dolazi iz jedne države ne funkcionišu dobro kao onaj ERS gdje je zastupljenost široko postavljena.

Ukoliko jedna ili dvije države dominiraju radom ERS-a, ostale države mogu biti ostavljene bez zastupanja i njihova motivacija da učestvuju može biti slaba. U takvim okolnostima, ERS ne može da služi svojoj primarnoj svrsi, tj. da obavlja informisanje i konsultovanje širom grupe.

### **Koja pitanja su pokrivena informisanjem i konsultovanjem?**

Informisanje i konsultovanje su ključni elementi rada ERS-a i mogu da sadrže informacije o razvoju preduzeća naročito u pogledu strukture grupe, o ekonomskoj i finansijskoj situaciji, vjerovatnim razvojem poslovnih aktivnosti, proizvodnji i prodaji, situaciji i vjerovatnim trendom po pitanju zapošljavanje, investicija, bitnih promjena u vezi sa organizacijom, uvođenjem novih metoda rada ili metoda procesa proizvodnje, premještanje proizvodnje, spajanjima, rezovima ili zatvaranjem preduzeća, jedinica ili drugih važnih djelova preduzeća i kolektivnih otpuštanja po osnovu tehnološkog viška.

Spisak može biti dopunjena i drugim pitanjima za koje zaposleni pokrenu inicijativu.

U principu, informacije se daju u vezi sa svim strateškim pitanjima koji uključuju najmanje dvije države. Postoje i pitanja koja se smatraju transnacionalnim bez obzira na broj država na koje se odnose – pitanja koja su od važnosti za radnike u Evropi jer mogu u značajnoj mjeri da utiču na zaposlene.

Dokumenta koja se odnose na važne mjere moraju biti dostupni predstavnicima unaprijed kako bi se obezbijedilo vrijeme da predstavnici zaposlenih daju svoje mišljenje. Dokumenti moraju biti prevedeni na sve potrebne jezike.

Kako bi se obezbijedio nesmetani rad ERS-a, veoma je važno da se predstavnici zaposlenih sastanu prije i posle sastanka na nacionalnom nivou. Svrha ovih sastanaka jest da se zauzme zajednički stav zaposlenih. Teme ovih sastanaka odnose se na to kako izvijestiti predstavnika zaposlenih na nacionalnom nivou. Kako bi bili u kontaktu, predstavnici ERS-a bi trebalo da imaju pristup modernim sredstvima komunikacije kao što su telefon, e-mail, internet i po mogućnosti, svoj forum na internet.

## **Šta bi trebalo da bude dogovoreno u vezi sa međunarodnim pitanjima?**

Zakon definiše transnacionalna pitanja kao pitanja koja se odnose na sva preduzeća ili grupu preduzeća na nivou Zajednice, ili najmanje dva preduzeća ili jedinice preduzeća, ili kao pitanja koja imaju ili mogu imati značajan uticaj na zaposlene bez obzira na broj država članica. Definicija ovih pitanja je od ključne važnosti naročito u tzv. izuzetnim situacijama kada se mora razmotriti da li je pitanje transnacionalno, tj. da li bi se određeno pitanje trebalo razmatrati na evropskom radničkom savjetu ili ne. Pri definisanju transnacionalni pitanja, mora se uzeti u obzir obim mogućeg uticaja kao i relevantni nivo zastupljenosti zaposlenih ili poslodavca..

Situacija će se smatrati transnacionalnom kada je uticaj prisutan u istoj državi ali se na kraju može prenijeti i u drugoj državi članici u sferi djelovanja ERS-a (na pr. promjena metoda rada u jednoj državi, ukoliko će ovo prije ili kasnije uticati i na druge države).

## **Broj redovnih sastanaka na godišnjem nivou**

U skladu sa zahtjevima podružnice, ERS ima pravo da se sastaje najmanje jednom godišnje. Pored toga, predstavnici zaposlenih imaju mogućnost da se sastanu prije i posle zajedničkog sastanka sa poslodavcem.

Broj sastanaka ERS-a dogovara se i unosi u sporazum ERS-s.

## **Priprema za sastanke**

Svi sastanci ERS-a (redovni sastanci ERS-a, sastanci organizovani u izuzetnim okolnostima kao i sastanci komisije) efikasni su jedino ako se dobro organizuju.

## **Odgovornost za troškove aktivnosti ERS-a**

Preduzeće će snositi troškove svih aktivnosti ERS-a, ne samo troškove sastanaka. Poslodavac će takođe refundirati troškove koji proizilaze iz aktivnosti ERS-a.

## **Izborna komisija i njen sastav**

Predstavnici ERS-a imenovaće Izbornu komisiju iz svojih redova. Zadatak Izborne komisije je da koordinira aktivnosti ERS-a i može se sastojati samo od predstavnika zaposlenih. Predsjedavajući Izborne komisije mora takođe biti predstavnik zaposlenih. Komisija mora imati mogućnost redovnog obavljanja svog posla.

U skladu sporednim odredbama zakona, Izborna komisija sastoji se od najviše 5 članova.

## **Ostale radne grupe**

Osim Izborne komisije, mogu se osnovati i druge radne grupe. One mogu biti stalne ili privremene. Uspostavljanje stalne komisije ili radne grupe bilo bi logično ukoliko preduzeće ima dugoročni cilj o čemu bi zajednički trebalo da se dogovore zaposleni i poslodavac.

## **Informisanje onih koji su zastupljeni**

Niko od učesnika na sastanku ne smije otkriti povjerljive informacije licima van kompanije. Međutim, pravila povjerljivosti ne sprečavaju davanje informacija koordinatoru ERS-a. Čak i ako postoje spoljni učesnici na internom sastanku zaposlenih, obaveza centralnog rukovodstva da daju informacije neće biti ograničena. Interni sastanci zaposlenih neophodni su kako bi se obezbijedila mogućnost predstavnicima zaposlenih da slobodno raspravljaju o situaciji.

Predstavnici zaposlenih imaju pravo da informišu druge predstavnike zaposlenih a ukoliko takvi predstavnici nisu izabrani, onda imaju pravo da informišu zaposlene direktno o sadržaju i rezultatima procesa informisanja i konsultovanja.

Ovo pravo može biti ograničeno pravilom povjerljivosti.

## **Šta su povjerljive informacije?**

Sporazum treba da sadrži jasne odredbe u vezi sa pravima i obavezama predstavnika ERS-a da prenesu informacije koje su prenijeli nacionalnim predstavnicima. Sporazum mora jasno navesti pravo predstavnika zaposlenih i svih ostalih zaposlenih da pristupe predstavnicima ERS i Izbornoj komisiji. U sporazu se mora jasno navesti da predstavnici ERS-a imaju pravo i obvezu da informišu zaposlene na lokalnom i/ili nacionalnom nivou. Ovo će ojačati jedinstvo na nacionalnom i evropskom nivou i u skladu je sa ERS zakonodavstvom.

## **Razmjena informacija između predstavnika zaposlenih**

Već od formiranja Posebnog pregovaračkog tijela, predstavnici zaposlenih treba da razmijene e-mail adrese i naprave mrežu za razmjenu informacija. Predstavnici ERS-a trebalo bi da imaju zajednički forum na internetu kako bi olakšali komunikaciju. Jezička barijera može otežati direktnu komunikaciju među predstavnicima ERS-a, stoga, komunikacija među predstavnicima ERS-a ostaje odgovornost Izborne komisije.

Zakon predviđa da članovi pregovaračkog tela zaposlenih moraju da čuvaju poverljive informacije dobijene kroz saradnju a koje se odnose na poslovne tajne preduzeća ili grupe preduzeća, informacije koje se odnose na finansijsku situaciju preduzeća ili grupe preduzeća, ukoliko pomenuta informacija nije javna u skladu sa drugim zakonima, i čije širenje može da nanese štetu preduzeću ili grupi preduzeća kao i informacije koje se odnose na bezbednost a čije širenje može biti štetno za preduzeće ili grupu preduzeća.

Jedan od preduslova povjerljivosti je da rukovodstvo preduzeća ili grupe preduzeća navedu koje informacije spadaju u kategoriju povjerljivih. Obaveza čuvanja povjerljivosti podataka nastavlja se i u toku cijelog trajanja ugovora o radu zaposlenog i njegovog predstavnika, a obaveza čuvanja povjerljivih podataka nastaviće se i nakon prestanka zadatka u svojstvu eksperta.

Transnacionalni Sporazumi

## UVOD

Tokom rada u okviru projekta «Informisanje i konsultovanje – U susret konkretnim potrebama», odnosno tokom njegove pripreme i održavanja glavnog događaja, imali smo sreću i mogućnost da se bliže upoznamo sa temom transnacionalnih sporazuma, gdje smo prikazali i nekoliko konkretnih slučaja, koje ovom prilikom zbog opširnosti nećemo opisivati do detalja ali pozivamo čitaoce da pogledaju prezentaciju istih na YouTube kanalu (IC into u New Dimension), na Facebook stranici (<https://www.facebook.com/intonewdimension?ref=h>) kao i na internet stranici (<http://icnewdimension.sima.org.pt>) gde se može pristupiti i drugim materijalima vezanim za projekat kao što su prezentacije.

Potrebe naših partnera opravdavaju naše napore u širenju ovih instrumenata, promovisanju njihove uloge, ukazivanju na njihove potencijale i razmjenu iskustava. Na ovaj način, s jedne strane promovišemo nove načine socijalnog dijaloga a, sa druge strane, istražujemo takođe nove načine informisanja i konsultovanja zaposlenih na različitim nivoima.

Rast međunarodne dimenzije preduzeća dovode do povećanja međunarodnih integracija i traženje rešenja koja su sadržana u tzv “transnacionalnim sporazumima”.

Ovim se uspostavlja odnos između zaposlenih, odnos između preduzeća i zajednice u kojoj se nalazi preduzeće, kao i sa poslovnim partnerima koji su obavezni da poštuju važeće zakone kao i da budu društveno odgovorna preduzeća.

Što se tiče zakonadavstva naišli smo na različite forme:

- Okvirni sporazumi;
- Kodeks ponašanja;
- zajednička deklaracija / izjava;
- Ostalo.

Značaj ovih instrumenata je velik i zaslužuje posebnu pažnju. Sporazum transnacionalnog preduzeća podrazumijeva: “sporazum koji obuhvata uzajamne obaveze i čije se djelovanje odnosi na teritoriju više država i koji je zaključen od strane jednog ili više predstavnika preduzeća ili grupe preduzeća, s jedne strane, i jednog ili više radničkih organizacija, sa druge strane, i koji pokriva uslove rada i zapošljavanja i/ili odnose između poslodavaca i radnika ili njihovih predstavnika”. (Evropska komisija 2008).

Ovde moramo naglasiti dvije najčešće korišćene tipologije: s jedne strane evropske okvirne sporazume koji se, po pravilu, primenjuju samo na evropskoj sceni, i oni mogu da pokriju zemlje van teritorije Evropske unije (veliko pitanje je da li bi trebalo uključiti zemlje candidate ili ne) i oni se primenjuju na više od jedne države članice i zaključeni su između preduzeća i predstavnika zaposlenih, a sa druge strane tu su i međunarodni okvirni sporazumi koji se primenjuju u zemljama izvan evropskog prostora.

U slučajevima kada postoji kodeks ponašanja koji je često nametnut od strane poslodavca i ukoliko predstavnici zaposlenih nisu konsultovani tada je potpis odgovornost isključivo poslodavca (DAIMLER, COINDU).

Ovom prilikom, fokusiraćemo se više na transnacionalne sporazume o privrednim društvima (TCA) koji su karakteristika razvijenog socijalnog dijaloga u multinacionalnim kompanijama. Ovi sporazumi preciziraju detalje dogovora postignutih na dobrovoljnoj osnovi između preduzeća i organizacija zaposlenih/njihovih predstavnika o pitanjima vezanim za očekivanje promjena i restrukturiranja, obuke, kretanja, zdravlja i sigurnosti, jednakosti i dr.

Informisanje i konsultovanje i transnacionalni sporazumi zaslužuju posebnu pažnju, s obzirom da su zasnovani na dobrovoljnoj osnovi i da predstavljaju rezultat dogovora između preduzeća i zaposlenih i / ili njihovim predstavnicima, baziraju se na međusobnom priznavanju potreba i procedura koje treba da se primjenjuju u preduzeću. Ovdje možemo naglasiti da je ovo informisanje i konsultovanje na novom nivou.

Moramo istaći da u okviru Evropskih radničkih vijeća ne treba zanemariti nacionalne strukture mada učešće ovih pitanja varira.

Mora se istaći značaj ovih sporazuma (posle 2008. godine došlo je do smanjenja postizanja sporazuma i njihova budućnost je danas neizvesna, mada se u poslednje vrijeme opet primjećuje blagi porast postignutih sporazuma), i važnost instrumenata informisanja i konsultovanja, i njihove primjene u zemljama male ili srednje veličine.

Njihov značaj je prepoznat jer imaju pozitivnu ulogu u razvoju preduzeća. Takođe, predstavljaju platformu za razvoj socijalnog dijaloga na međunarodnom nivou.

Jedan od primjera je NOKIA, preduzeće na svjetskom nivou, koje se uprkos promjenama tokom godina, i dalje drže istih principa. Oni se pridržavaju nekih osnovnih principa kao što su zabrana diskriminacije i dečji rad i prinudni rad, promovisanje jednakih mogućnosti svim zaposlenima.

Tokom rada kroz ovaj projekt, javila se mogućnost da okvirni sporazumi uključe samo zemlje koje imaju status kandidata. Ovo pitanje je postavljeno i zaslužuje našu pažnju. To iz razloga što, po našem mišljenju, ništa ne treba da spriječi zemlje poput Crne Gore, Srbije, Albanije i Makedonije i preduzeća osnovana u ovim zemljama da sklope okvirni sporazum.

Mogućnosti su brojne jer bi se na taj način mogli uspostaviti bolji radni odnosi, društveni odnosi, sa sigurnošću da bi karakteristike regiona dozvolile bolje usklađivanje sa njima. To bi i dalje bio Evropski okvirni sporazum, odnosno transnacionalni sporazum preduzeća ili čak međunarodni sporazum.

Javlja se još jedan problem, na originalan način, koji je u vezi sa preduzećima koja proizilaze iz primjene Direktive 2005/56/EZ i okvirnih sporazuma, jer su ta preduzeća

uglavnom mala preduzeća ali prisutna u više od jedne države i, sa teorijskog stanovišta, to ništa ne sprečava, iako se mogu javiti neke dodatne poteškoće u praksi.

Međunarodni sporazum ili međunarodni okvirni sporazum (IFA) je sporazum postignut između multinacionalnih preduzeća i globalnih sindikalnih saveza koji predstavljaju zaposlene na globalnom nivou i prema sektoru aktivnosti. Ovi sporazumi imaju za cilj unapređenje i praćenje osnovnih stepena rada kroz multinacionalna preduzeća, posebno u oblastima kao što su sloboda udruživanja i pristup kolektivnom pregovaranju, ali i dobri radni odnosi, dostojanstveni radni uslovi (izvor: Papadakis K., Oblikovanje svjetskih industrijskih odnosa, MOR, Ženeva, 2011, str. 2<sup>1</sup>).

### Zašto transnacionalni sporazumi?

Kao što je već naglašeno, ovo je način koji mnoga multinacionalna preduzeća koriste kako bi dogovorila niz mjera, prevenstvono o obuci, zdravlju i sigurnosti na radu, očekivanim mjerama restrukturiranja, informisanja i konsultovanja zaposlenih što je više od onoga što je, između ostalog, predviđeno u direktivama, i na taj način se osigurava njihova primjena u cijelom preduzeću, obezbjeđujući usklađivanje uslova.

To je za preduzeća mogućnost da se bave globalizacijom na uravnotežen način, promovišući dijalog i povjerenje unutar preduzeća, dok istovremeno povećavaju integraciju i bave se konkretnim aspektima preduzeća i posebnim uslovima.

Postoje neki primjeri koji namjeravaju da idu dalje i uključe standardizaciju postupka informisanja i konsultovanja, naknade (kao u slučaju preduzeća KEMET), kao i načina raspodjele dobiti.

### Transnacionalni sporazum i Kodeks ponašanja

Kao što je već rečeno, ovi transnacionalni sporazumi imaju različita imena, među kojima uzkazujemo na tzv. «kodekse ponašanja» koji se razlikuju od drugih zbog njihove jednostranosti u odnosu na bilateralni karakter koji imaju transnacionalni sporazumi.

Oni su karakteristični po inovativnosti, sadržaju i obavezi primjene u preduzeću, iako se o njihovom sadržaju može diskutovati sa radnicima i njihovim predstavnicima. Mnogi ukazuju na jednostranost koja je često prisutna u ovim sporazumima kao faktor isključenosti kategorije transnacionalnih sporazuma koji se, kao što je već pomenuto, odlikuju bilateralnošću.

Imamo slučaj portugalskog preduzeća COLEP koje je dio portugalske grupe RAR, a koje ima ono što nazivamo kodeksom ponašanja povezanim sa njihovim sopstvenim vrijednostima i principima. Za preduzeće, kodeks ponašanja je nešto što se primjenjuje

---

<sup>1</sup> Papadakis K., Shaping Global Industrial Relations, ILO, Geneva, 2011, p. 2

na sve, bez obzira na postrojenja i zemlju u kojoj se preduzeće nalazi. To obuhvata niz načela vezanih za poštovanje sindikata, poštovanje kolega, religije, itd., a takođe se, između ostalog, odnosi i na zabranu dječjeg rada. Neka od tih pitanja su uključeni jer tu je širok raspon kultura. Uglavnom, zasniva se na poštovanju, povjerenu i pravdi.

Osim regulisanja odnosa u okviru preduzeća, veoma je koristan u slučajevima kada mnogi klijenti koji sarađuju sa preduzećem zahtijevaju da se sprovede društvena revizija tako da mogu biti potvrđeni kao dobavljači, pri tome provjeravajući da li COLEP poštuje različite standarde koje su za njih, kao klijente, od suštinskog značaja.

Drugi primjer je portugalsko preduzeće koje je internacionalizovano - SODECIA - preduzeće koje ima kodeks ponašanja posvećen nizu preporuka i zajedničkih pravila za cijelu grupu i unapređenju komunikacije unutar preduzeća, ističući važnost komunikacije, ne samo između supervizora već i između zaposlenih i preduzeća. Informisanje i konsultovanje zaposlenih je, kao takvo, dobro inkorporirano i odvija se na redovnoj osnovi.

Uprkos jednostranosti, njegov sadržaj, kada se o istom postigne dogovor sa zaposlenima i/ili njihovim predstavnicima, kao i cilj svojstven inicijativi, bez sumnje podržava transnacionalni sporazum.

Transnacionalni sporazumi postavljaju nekoliko važnih pitanja, koji se uglavnom odnose na umješače (učesnike), njihovu zakonitost i ulogu, transparentnost tih sporazuma, njihovo sprovođenje i efekte koje će imati. Sva ta pitanja zaslužuju određenu pažnju.

#### ⇒ Učesnici

Ako s jedne strane imamo preduzeće, trebalo bi da ga predstavlja neko ko ima ovlašćenje da predstavlja preduzeće, sa potrebnim mandatom, i tako štiti eventualne argumente koji se koriste, kao na primjer "Ja nemam ovlašćenje za to".

Iz tog razloga, u većini slučajeva, središnja uprava preduzeća je ta koja interveniše.

Što se tiče radničke strane, postoji nekoliko situacija koje treba imati na umu i koje su povezane sa zakonitosti umješača.

1 – Sporazum je dogovoren i potpisana od strane grupe radnika koja predstavlja zaposlene u preduzeću, iz različitih zemalja. U tom slučaju može se postaviti pitanje kako su izabrani ili imenovani da, u ime drugih ljudi, prihvate i potpišu sporazum. Ako taj sporazum nije propisno zaštićen, postoji rizik od nemogućnosti njegove primjene.

2 - Sporazum je dogovoren i potpisana od strane sindikalnih predstavnika, iz različitih struktura sindikata prisutnih u preduzeću, iz različitih zemalja. Hoće li oni biti propisno ovlašćeni da pregovaraju nešto što prevazilazi nacionalnu pokrivenost, kolektivno pregovaranje na nacionalnom nivou? To može biti prepreka pored toga što je usko

povezano s pitanjem primjene sporazuma na nacionalnoj teritoriji, čemu treba dodati pitanje radnika koji nisu sindikalno organizovani.

3 - Sporazum je dogovoren i potpisana od strane Evropskog radničkog vijeća. U tom slučaju javlja se nekoliko pitanja u vezi sa, ne samo činjenicom da li ta kompetentnost prevaziđa ili ne kompetentnosti i cilj ovog tijela, kao i sa činjenicom da se može posmatrati kao zloupotreba prava lokalnog sindikata, kojem će, kao takvo, biti onemogućeno da im pomaže.

4 – Sporazum je dogovoren i potpisana od strane evropskog saveza sindikata koji, sa punim mandatom, predstavlja svoje pridružene strukture. Evropska radnička vijeća mogu, ili ne moraju, da učestvuju. Time se još jednom postavlja pitanje u vezi sa primjenom sporazuma na nacionalnom nivou onda kada je neophodno da budu uključeni u nacionalno kolektivno pregovaranje, ako žele da se primjenjuju.

Mislimo da je, bez sumnje, izražena uključenost Evropskih radničkih vijeća, nacionalnih entiteta i evropskih/međunarodnih saveza veoma bitna. Iako je teži proces neuključivanja nacionalnih struktura zastupanja radnika, javljaju se neke sumnje čak i zbog poštovanja Direktive 2002/14/EZ i onoga što se tiče pomenutih pitanja, osim utvrđivanja da se može postići dogovor zavisno od situacije do situacije (u slučaju TAP-a gdje je nedavno pokrenut proces privatizacije).

#### ⇒ Transparentnost sporazuma

Ovo pitanje sve više dobija na značaju posebno u pogledu približavanja sadržaja sporazuma kompanijama i radnicima.

Imajući u vidu reprekusije transnacionalnih sporazuma, ili moguće reprekusije, hitno je potrebno iste pravilno promovisati, što bi, bez sumnje, omogućilo lakši pristup svim ovim sporazumima. Poznavanje ovih sporazuma je ključno za njihovu dobru implementaciju na nivou kompanije.

Vrlo često se nailazi na situaciju gdje kompanije i/ili radnici nisu upoznati sa sadržajem transnacionalnih sporazuma, a čak ni sa činjenicom da uopšte postoje. S druge strane, postoje kompanije koje promovišu sporazum i njegov sadržaj, kroz nekoliko promotivnih događaja organizovanih za radnike. Primjeri takve akcije su NOKIA i COLEP.

Sa druge strane, suočavamo se sa različitim situacijama u različitim zemljama: dok u određenoj zemlji EU postoje kompanije koje promovišu sporazume i njihove sadržaje, iste te kompanije to ne rade kroz svoje kćerke firme u, npr. zemlji kandidatu za članstvo u EU.

Kao zaključak nameće se ključnom potreba da se promoviše transparentnost ugovora ili ćemo, s druge strane, imati nejednakosti u primjeni u čijoj osnovi leži nedostatak znanja i razumijevanja u kompaniji i/ili grupi kompanija.

Strane potpisnice bi, stoga, trebale da osiguraju transparentnost i kao posljedicu iste – primjenjivost.

Nedostatak znanja nastavlja, u mnogim slučajevima, da stvara problem uprkos mišljenjima da je postignut napredak u ovom pogledu.

⇒ Primjena

Ovo pitanje je usko povezano sa prethodnim – pitanje primjene transnacionalnih sporazuma je jedno od najbitnijih kada se govori na ovu temu. Primjena sporazuma na nacionalnom nivou ima važnu ulogu na način da je ista povezna ne samo sa transparentnošću sporazuma nego i sa kapacitetom strana potpisnica da primjene sadržaj sporazuma.

Znanje o postojanju i sadržaju sporazuma je važno, kao što je već naglašeno, ali primjena sporazuma na prostoru različitih država članica je takođe veoma bitna jer postojanje sporazuma mora garantovati njegovu održivost i dosljednu primjenu u svim jedinicama kompanije, štaviše, sa ciljem da promoviše integraciju na međunarodnom nivou.

Primjenjivost, za posljedicu, ima povezanost sa reprezentativnosću strana potpisnica na nacionalnom nivou. Što je reprezentativnost veća, veća je garancija primjene sporazuma, posebno kada je u pitanju njegovo uključivanje u kolektivno pregovaranje na nacionalnom nivou.

Ovo je veoma osjetljivo pitanje koje stvara zabrinutost uslijed činjenice, da na lokalnom i nacionalnom nivou, kompanije nisu zainteresovane za primjenu sporazuma, zbog nedostatka reprezentativnosti nekih ili nacionalnih struktura koje predstavljaju interes radnika. Imajući u vidu da se sporazumi potpisuju na doborovoljnoj osnovi i da im je cilj rješenje pitanja na međunarodnom planu, čini se paradoksalnim i upitnim kako lokalni menadžment može da propusti da primijeni ono što je kompromis na međunarodnom planu.

Efekat primjene, na nacionalnom nivou, povezan je sa integrisanjem sporazuma u proces kolektivnog pregovaranja, jer jedino na taj način, i pravno gledano, može zahtijevati primjenu usaglašenih rješenja. Samo na taj način njegov sadržaj može imati efekta, na lokalnom nivou, obavezujući aktere na primjenu njegovih odredbi. Ukoliko se to ipak ne desi, primjena i poštovanje onoga što je dogovorenog zavisiće od volje i dostupnosti aktera.

Na osnovu rada sa partnerima u okviru ovog projekta, moguće je sastaviti scenario gdje na jednoj strani imamo razloge ZA primjenu sporazuma, a na drugoj strani razloge PROTIV tj. neprimjenu istih.

Argumenti ZA:

- I. Transnacionalni sporazumi predstavljaju sredstvo za borbu protiv globalizacije na uravnotežen način;
- II. Promocija okruženja u kome vlada povjerenje i dijalog,

- III. Jačanje socijalnog dijaloga,
- IV. Unapređenje stabilnosti,
- V. Jačanje procesa Evropskih integracija,
- VI. Vodi se konkretnim potrebama i aspektima kompanija.

Argumenti PROTIV:

- I. Akteri smatraju da ovi instrumenti nisu korisni,
- II. Rezultiraju negativnim posljedicama na nacionalne strukture u kolektivnom pregovaranju;
- III. Isto se dešava i sa lokalnim menadžmentom u odnosu na centralni menadžment kompanija, koji kao takvi, mogu doći u međusobni konflikt, jer se na lokalnom nivou odbija poštovanje pravila koja postoje na nacionalnom nivou.

Kao to je već pomenuto, multinacionalna kompanija KEMET ima globalni kodeks ponašanja koji je, prema mišljenju partnera, veoma generalan jer sadrži principe kao što su poštovanje ljudskih prava, pitanja životne sredine i jednakih šansi za sve. Imajući u vidu globalan karakter tog instrumenta, njihov predlog je da bi njime bilo prikladno obuhvatiti i pitanja poput fleksigurnosti i pravila u kolektivnom pregovaranju kako bi se harmonizovale procedure koje se primjenjuju na cijeli grupu firmi u okviru te kompanije. Bilo bi takođe interesantno uključiti pitanja načina prevazilaženja krize koji bi se mogli primjenjivati u specifičnim situacijama. Imajući u vidu da se kodeks ponašanja primjenjuje na globalnom nivou, partnerima se čini razumnim proširiti njegov sadržaj kako bi se harmonizovala pravila i ponašanja.

Međutim, kada kompanija nema uspostavljeno Evropsko radničko vijeće (ERV) postaje joj teže koordinirati aktivnosti. Ističe se i činjenica da to može voditi gubitku fleksibilnosti na nacionalnom nivou, uslijed lokalnih i nacionalnih karakteristika, a uprkos poštovanju različitih zakona na nacionalnom nivou i procesa kolektivnog pregovaranja.

Jedan od primjera koji možemo istaći u prilog drugaćijem pristupu jeste slučaj kompanije za proizvodnju čelika SN - Siderurgia Nacional. Za razliku od drugih, ova kompanija nema Kodeks ponašanja niti bilo kakav sličan instrument jer ne vide prednost u posjedovanju istog kada imaju kolektivni ugovor na nivou kompanije, koji je usaglašen sa predstavnicima radnika i uključuje principe kompanije; kompanija zato ne vidi potrebu za posjedovanjem dva instrumenta te stoga nije neophodno prenositи transnacionalni sporazum u predmet kolektivnog pregovaranja na nacionalnom nivou kako bi isti dobio pravosnažnost na nacionalnom nivou i odgovarao nacionalnim karakteristikama.

Ovo je, nesumnjivo, veoma interesantan pristup, posebno imajući u vidu tradiciju i iskustvo kompanije u pogledu regulisanja odnosa između kompanije, njenih radnika, i drugih partnera, ali i povodom prepreka do kojih može doći zaključivanjem transnacionalnog sporazuma.

Razmotrićemo slučaj portugalske kompanije COINDU koja posluje u automobilskom sektoru, prisutnoj širom svijeta, a koja danas posluje i u Rumuniji i Njemačkoj.

Kompanija nema usvojen Kodeks ponašanja već priručnik sa primjerima dobre prakse iz oblasti životne sredine koji sadrži savjete i praktične primjere, između ostalih, u vezi sa upotrebom prirodnih resursa i smanjenjem zagađenja, namijenjene radnicima i dobavljačima.

Kompanija ove instrumente smatra veoma važnim zato što, prema njihovom mišljenju, predstavljaju dobro sredstvo za harmonizaciju praksi čineći ih doslednijim. Iako to ne smatraju prioritetom, kompanija danas ne isključuje mogućnost da, kad se stvore odgovarajući uslovi, usvoji Kodeks ponašanja.

⇒ Odnos informisanja i konsultovanja i transnacionalnih sporazuma

Informisanje i konsultovanje radnika igraju značajnu ulogu u razvoju kompanija, njihovoj spremnosti da anticipiraju promjene i izvore se sa istim, a posebno u traženju rješenja za prevazilaženje krize.

Mnogi su saglasni u ocjeni da su transnacionalni sporazumi, u svakoj mogućoj formi, idealno mjesto za dogovor oko pitanja koje prelaze granice onoga što se smatra osnovnim pravima. Naime, uključivanje pitanja koja se tiču informisanja i konsultacija u transnacionalne sporazume, kako na evropskom nivou, čak i u slučajevima kada je to nadležnost ERV, tako i na nacionalnom nivou, zahtijeva harmonizaciju procedura, uvijek imajući u vidu i poštujući nacionalne prakse i zakonodavstvo koje reguliše ta pitanja.

Na teritoriji Evropske unije, instrumenti informisanja i konsultovanja i transnacionalni sporazumi se ne posmatraju odvojeno i smatramo relevantnim analizirati sljedeće situacije:

⇒ Transnacionalni sporazumi koji se primjenjuju na teritoriji EU

⇒ Transnacionalni sprazumi koji se odnose na ostale evropske zemlje, sa različitim mogućnostima

Nećemo se u ovom trenutku baviti mogućnostima međunarodnih okvirnih sporazuma, uslijed njihovih specifičnosti.

Međutim, smatramo važnim osvrnuti se na kodekse ponašanja i njihovu vezu sa mehanizmima informisanja i konsultovanja.

Počećemo analizom prve situacije:

⇒ Transnacionalni sporazumi koji se primjenjuju na teritoriji EU

Ovo su prioritetni mehanizmi u kojima su glavni akteri nacionalne strukture (u skladu sa Direktivom 2002/14/EK) i ERV – ukoliko postoje. Imajući u vidu praksu nekih ERV koja prevazilazi informisanje i konsultovanje, ERV imaju važnu ulogu u pregovorima i

zaključivanju sporazuma pri čemu im uvijek pomažu federacije na evropskom nivou, čak i iz razloga obezbjeđenja legitimite.

Prema našem mišljenju, a imajući u vidu Direktivu 2002/14/EK i prethodnu argumentaciju da korisni efekti sporazuma mogu biti upitni, nacionalne strukture trebaju uvijek biti uključene bilo kroz svog predstavnika u ERV ili direktno kroz proces informisanja i konsultovanja. ERV ne bi trebalo da zamijeni sva ostala tijela. Kako bi se zaštitili interesi, karakteristike i specifičnosti svih strana, potrebno je da one imaju aktivnu ulogu u razvoju ovih instrumenata.

U nekim slučajevima, integracija sadržaja transnacionalnih sporazuma u nacionaško zakonodavstvo ili u predmet kolektivnog pregovaranja je osnovni način za prevazilažanje problema pod nazivom „legitimitet“.

Još jedna situacija koja je došla do izražaja u toku trajanja projekta jeste da za kompanje nastale kao rezultat spajanja, teorijski gledano, okvirni sporazumi ne predstavljaju prepreku zato što postoji mogućnost postojanja transnacionalnog sporazuma bez obzira na broj radnika u kompaniji.

⇒ Transnacionalni sporazumi koji se odnose na ostale evropske zemlje

U ovim slučajevima, suočavamo se sa različitim situacijama:

Postoje zemlje koje su, bez obzira što nisu članice EU, prenijele Direktivu o Evropskim radničkim vijećima (Lihtenštajn, Norveška, Island) u svoje zakonodavstvo. Direktiva se primjenjuje na multinacionalne kompanije, dok se u Lihtenštjanu ista odnosi uglavnom na bankarski sektor.

Posebna napomena: u slučaju da se proces pokrene u nekoj od ovih zemalja, potrebno je isti usaglasiti sa Direktivom 2002/14/EK u pogledu informisanja i konsultovanja na nacionalnom nivou.

Pitanje koje je teoretski moguće jeste primjena transnacionalnih sporazuma u zemljama kandidatima za članstvo u EU (Albaniji, Makedoniji, Crnoj Gori, Srbiji i Turskoj). Poznato je da postoji prioritet ukjucavanja zemalja kandidata za članstvo u ERV ali isto zavisi od vrste kompanija u tim zemljama. U slučaju Makedonije, recimo, kako je saopšteno u okviru projekta, multinacionalne kompanije se protive primjeni transnacionalnih sporazuma, dok su u drugim zemljama isti dobro prihvaci od strane tih kompanija.

Budući da su direktive za zemlje kandidate obavezujuće tek nakon stupanja u članstvo, a da je proces integracija u EU različit u različitim zemljama, njihova primjena sada zavisi od dobre volje kompanija, i stoga je, u ovim slučajevima, aspekt dobrovoljnosti posebno zanačajan.

Uprkos tome, smatramo da je uloga socijalnih partnera u ovim procesima veoma važna, kako bi se razvijala svijest i izvršilo prilagođavanje u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i pravilima zajednice.

U slučajevima kodeksa ponašanja, kao što je već istaknuto, inicijativu pokreću poslodavci i potpis je samo u njihovoj nadležnosti.

Postoje i drugi načini uključivanja ili neuključivanja socijalnih partnera. Realnosti su različite u različitim zemljama pa bismo još jednom željeli da skrenemo pažnju na slučajeve predstavljene na projektnoj konferenciji održanoj u Lisabonu.

Međutim, ako se ograničimo na pitanja regulisana direktivama o informisanju i konsultovanju, čak i kada akcije nastaju kao rezultat inicijative poslodavaca pod nazivom „kodeks ponašanja“ one ipak moraju proći kroz proces informisanja i konsultovanja na isti način kao i ostale navedene.

Zakjučak koji proizilazi iz svega jeste da postoji veza između direktiva o informisanju i konsultovanju i transnacionalnih sporazuma, i to veoma tjesna u pojedinim slučajevima.

U krajnjem, ostaje nam da se osvrnemo na transnacionalne sporazume u zemljama kandidatima jer nema prepreke za zaključivanje istih osim da, u pojedinim slučajevima, moraju imati neke karakteristike sporazuma na nivou EU, moraju uključivati socijalne partnere ili čak federacije socijalnih partnera na nivou EU. Jasno je da postoji mogućnost da ove zemlje kroz ove instrumente obuhvate pitanja koja postoje na nivou EU. Međutim, kao što smo naveli u slučaju Makedonije, poteškoće su mnogo veće u ovim zemljama nego u zemljama u kojima se nalazi sjedište kompanije. Međutim, još uvijek postoje realne mogućnosti za razvoj ovih instrumenata, kroz uključivanje partnera iz država članica EU.