

# Direktiva 2001/86/EC

Šta se smatra pod Evropskom kompanijom (SE)?

U stvarnosti to je rezultat kombinacije dve pravne diplome, različite, mada povezane, Regulative 2157/2001, iz 8.oktobra 2001 koja uspostavlja pravila Statuta Evropske kompanije i Direktive 2001/86/EC, iz 8.oktobra 2001, Direktive koja predviđa učešće zaposlenih.

Uprkos ovoj vezi između pravnih akata, od početka postoji formalna i objektivna razlika. Dok je prvi instrument regulativa, tj. pravni instrument koji se smesta primenjuje, Direktiva je pravni instrument koji treba transponovati u svaku od nacionalnih realnosti koje obuhvata EU. Svaka zemlja mora, putem nacionalnog pravnog akta, da reguliše pitanja u okviru dozvoljenih zahteva Direktive.

Regulativa uspostavlja sve formalnosti i načine da se konstituiše SE, takav je pravni akt koji uspostavlja tehničke načine konstituisanja Evropske kompanije, neophodne uslove, način organizacije, tela i načine funkcionisanja,... itd.

- Direktiva predviđa učešće zaposlenih kao uslov 'sine qua non' u procesu konstituisanja SE a i u procesu njenog razvijanja. To je zbog toga što ovo pitanje mora da se reguliše tako da dozvoli registraciju – element konstituisanja kompanije.

Na Evropsku kompaniju se gleda kao na instrument poboljšanja unutrašnjeg tržišta, putem odstranjivanja nekoliko prepreka na unutrašnjem nivou. Na pravnom nivou karakteriše je slabljenje nacionalnog zakonodavstva. Iz tog razloga nije bila namera zakonodavca da u tako značajnom koraku, kada zaposleni više nisu uključeni, stečena prava budu u bilo kom slučaju ograničena.

#### - **Regulativa 2157/2001, 8.oktobar 2001** –

Regulativa uspostavlja modalitete i formalnosti koje su potrebne za konstituisanje jedne SE. Ovo, uz sve neophodne korake, naglašava učešće zaposlenih koje se reguliše Direktivom, a to će kasnije biti pokriveno detaljnije u poglavlju posvećenom Direktivi o učešću zaposlenih.

Regulativa počinje prezentovanjem razloga za njeno postojanje, činjenicom da se na nju gleda kao na instrument razvoja unutrašnjeg tržišta. Ponovo naglašavamo, kroz otklanjanje nekoliko prepreka na evropskom nivou, na pravnom nivou ona se karakteriše slabljenjem nacionalnog zakonodavstva.

Takav cilj se postiže putem onoga što označava SE – Evropska kompanija.

Regulativa prezentuje načine konstituisanja SE, a oni su sledeći:

- Spajanje
- Deoničarsko društvo
- Podružnica

- Transformacija

Ovi oblici su podređeni principima koji uokviruju nekoliko odredbi Regulative, naime, činjenici da se SE konstituiše deonicama kojima je fiksirana minimalna vrednost; podesnim nadzornim i administrativnim telima, prema sistemima primenjenim u Evropi a to su – monistički i dualni sistemi.

Regulativa takođe uspostavlja geografsko područje primene - zemlje Evropske unije. Treba dodati da, kao što je prethodno spomenuto, ovaj instrument je imperativ po sebi.

Sedište SE mora da bude u okviru prostora Evropske unije, a posle su ustanovljena pravila za premeštaj kompanije.

Evropske kompanije se označavaju sa 'SE' i imaju svojstvo pravnog lica.

Iz analize dokumenta možemo da vidimo reference na, kao obavezujući aspekt, opciju 'isključenja' (opcija koja će detaljnije biti razmatrana u poglavlju posvećenom analizi Direktive koja predviđa učešće zaposlenih) u konstituisanju Evropske kompanije.

#### - **Direktiva 2001/86/EC 8.oktobar 2001 -** **(predviđa učešće zaposlenih)**

Samo u slučaju stvaranja SE i kako bi se zaštitila prava zaposlenih biće primenjena Direktiva koja predviđa učešće zaposlenih.

Ova nova realnost, 'SE', zahteva učešće zaposlenih koje preuzima tri oblika:

- Informisanje
- Konsultovanje
- Učešće

Na osnovu prethodno rečenog, Direktiva uspostavlja učešće zaposlenih koje treba povezati sa Regulativom koja stvara SE, bazirano na principu da onaj prvi određuje minimum.

Što se tiče nacionalnih sistema konsultovanja, oni se samo dodaju ovom novom mehanizmu.

#### - **Pokrivenost i Koncept** -

Tekst Direktive počinje pokušajem da se razjasne koncepti i terminologija i odrede oblasti koje ona pokriva:

Direktiva se primenjuje isključivo na Evropske kompanije, takozvana 'društva sa ograničenom odgovornošću' koja sama Direktiva definiše kao:

’Kompanije koje se konstituišu u okviru teritorije zajednice i u obliku evropskog društva sa ograničenom odgovornošću; SE je kompanija gde je kapital u deonicama. Svaki deoničar je odgovoran samo do onog iznosa kapitala koji je on investirao (Regulativa CE 2157/2001).

Šta se smatra pod:

**Kompanije učesnice** – kompanije koje konstituišu samu kompaniju

**Podružnica** – funkcioniše na osnovu pravila Direktive koja uspostavlja Evropske savete zaposlenih

**Podružnica ili zainteresovana institucija** – to je podružnica koja je bila deo kompanije učesnice a ona će postati podružnica ili institucija u okviru SE od momenta njenog uspostavljanja

**Reprezentativno telo** – telo je rezultat pregovora

**Specijalno pregovaračko telo (SNB)** – to je telo koje će nastaviti debatu rezultirajući nastankom SE i uvođenjem učešća zaposlenih

#### - Načini učešća -

Ovo uključanje može biti u obliku:

**Informisanja:**

**Konsultovanja:**

**Učešća:**

Treba reći da se prva dva koncepta primenjuju na osnovu Direktive o Evropskom savetu zaposlenih. Međutim, postoji očigledna briga zakonodavca da se obezbedi delotvornost koncepta u praksi.

**Informisanje** – smatra se da je to prenošenje znanja. Međutim, moguće je videti brigu zakonodavca za delotvornost ovog informisanja.

**Konsultovanje** – ovo je bolje definisano u drugim instrumentima. A koristan efekat je garantovan.

**Učešće** – prema našem mišljenju, nema jasne definicije ovog koncepta, ali uspostavljanje načina kao što je pravo da izaberete, ili nominujete, članove nadzornog tela ili administrativnog tela u SE, pravo da preporučite, ili regulišete izbor nekih ili svih članova nadzornog tela ili administrativnog tela.

Napomena: odluku o strukturi SE, bilo da je monistički sistem sa jednim administrativnim odborom ili dualni sa nadzornim telom, donose nadležni organi kompanija učesnica. Struktura SE nije deo pregovora između specijalnog pregovaračkog tela i nadležnih organa. Specijalno

pregovaračko telo treba da pregovara o broju predstavnika. Specijalno pregovaračko telo treba da pregovara i uspostavi, ugovorom, način na koji će se birati predstavnici zaposlenih.

- **Proces** -

**Inicijativu ima menadžment ili administrativna tela kompanija učesnica.**

Onda kada se dobije odobrenje za elaboraciju ili projektnu publikaciju, na menadžmentu ili administrativnim telima je da uspostave kontakt sa predstavnicima zaposlenih.

Spomenuo bih pitanje zavisnosti radnika od poslodavaca – ovaj zaključak nije korektan, i na njega se već upućivalo, i radi savršenog razumevanja ovog okvira Regulativa uvodi Evropsku kompaniju. Da bi njeno konstituisanje bilo moguće, neophodno je registrovati kompaniju, a ta registracija zavisi od pitanja vezanog za uključenost zaposlenih i to treba smesta rešiti i definisati.

**Poslodavac se obavezuje da će preneti sledeće informacije, minimalne ali obavezne:**

Informacije o:

- Kompanijama učesnicama;
- Podružnicama;
- Zainteresovanim institucijama;
- Broju radnika.

Nasuprot onome što se desilo u nekim slučajevima, treba dodati da u okviru onoga što se tiče Evropskih saveta zaposlenih poslodavci su zainteresovani za ekspeditivan proces.

Kako bi se pregovaralo o budućnosti učešća zaposlenih, konstituiše se specijalno pregovaračko telo – SNB, predstavnik svih kompanija učesnica, podružnica i zainteresovanih institucija.

SNB je telo nadležno za pregovaranje o finalnom ugovoru ili za određivanje onoga što bi bilo najpogodnije za završetak prve faze pregovora.

Bez sumnje, ovo su neka od najkomplikovanijih pravila Direktive i ona se odnose na konstituisanje SNB-a. Pravila izbora članova su u skladu sa nacionalnom praksom svake države koja transponuje Direktivu.

SNB se formira na osnovu esencijalnog pravila:

**Svaka država mora imati predstavnika**, ovo je pravilo na kome se bazira Direktiva u ovoj fazi. Određivanje broja predstavnika mora ići proporcionalno broju radnika.

Kada se uspostavi ovo opšte pravilo, Direktiva funkcioniše na osnovu metodologije koja dozvoljava svakoj državi da ima još jednog predstavnika na deo od 10%, ili na deo ove vrednosti. Ovo se bazira na broju radnika zaposlenih od strane kompanija učesnica i njihovih podružnica, ili zainteresovanih institucija u svim državama članicama.

Što se tiče prikupljanja podataka o broju radnika, nema prepreka onog trenutka kada se uspostavi Direktiva kojom se zahteva da se ova informacija prenese uz odobrenje i objavljivanje projekta SE, prema onome što je predviđeno.

U slučaju spajanja, takođe se dodaje zahtev da sve kompanije učesnice treba da budu zastupljene. U ovom smislu, Direktiva predviđa upotrebu zamenika članova.

Treba dodeliti mesto svakoj od kompanija učesnica, ukoliko neka nije automatski zastupljena na kraju prve faze. Međutim, Direktiva postavlja ograničenja ovom pravilu a to znači da broj dodatnih predstavnika ne može da pređe 20%.

#### - Izbor -

Pravilo: Države članice određuju broj članova koji treba izabrati.

Jedna stvar, sasvim inovativna, koja zasluđuje da bude naglašena, vezana je za mogućnost uključivanja sindikalnih zvaničnika, bilo da su u pitanju članovi ili ne iz kompanije učesnice, podružnice ili zainteresovane institucije.

SNB treba da odredi kakvo će biti uključenje zaposlenih i to mora da stoji u ugovoru.

#### - Odluke -

SNB odlučuje na osnovu **apsolutne većine svojih članova što znači i apsolutna većina radnika, a svaki član ima jedan glas**. Ovde postoji jedna novost koja se tiče onoga što je prethodno utvrđeno zakonodavstvom. U ovom slučaju, pored brojanja glasova, takođe treba verifikovati to da se na neki način može ograničiti sloboda glasanja.

**Izuzeci:** Ako pregovori vode do kvantitativnog smanjenja učešća, odluku donose 2/3 članova koji predstavljaju 2/3 radnika i donose je glasovi radnika iz dve države članice. Standard određivanja smanjenja prava se bazira na tekstu same Direktive:

' pravo na izbor ili postavljanje članova nadzorne kompanije ili administrativnog organa SE;

Pravo da se preporuča ili reguliše postavljanje nekih ili svih članova nadzornog ili administrativnog organa".

U slučaju da se ne započnu pregovori ili da se okončaju oni koji su već započeti, treba primeniti isto vrednovanje. Međutim, kada je u pitanju kompanija nastala transformacijom to pravo učesća već postoji u kompaniji koja treba da se transformiše.

U ovom slučaju SNB se konstituiše po pisanom zahtevu koji podnosi 10% radnika SE, njenih podružnica ili zainteresovanih institucija i nakon što isteknu minimalno dve godine od donošenja odluke, osim ako ovo pitanje nije uređeno ugovorom između strana.

Napomena: sistem glasanja je sličan onome koji se ustanovljuje Direktivom o Evropskim savetima zaposlenih. Novost, u okviru Direktive, predstavlja kvalitativan glas.

#### **-Funkcionisanje –**

Direktiva obavezuje kompanije učesnice da pokriju finansijske troškove SNB-a, u razumnim granicama.

#### **-Sadržaj ugovora –**

Direktiva daje, prema našem mišljenju, nekoliko minimalnih kriterijuma koji se tiču sastava, funkcija, sastanka i datuma.

#### **Pregovori počinju odmah nakon konstituisanja SNB-a i traju 6 meseci.**

U slučaju postojeće Direktive postoji direktan interes menadžmenta da se reši procedura učesća kako bi se nastavilo sa registracijom.

#### **-Standardna pravila –**

Direktivom su data pravila koja treba razumeti kao garantovani minimum. Ova standardna pravila se primenjuju u tri situacije:

- Kada se strane slože;
- Ako, u roku od 6 meseci, pregovori se ne zaključe, zbog:
  1. Nadležnog organa svake od kompanija koji odluči da prihvati primenu standardnih pravila, nastavljajući sa registracijom;
  2. SNB-a koji ne donosi odluku o suspenziji pregovora;
  3. Ili ako oni ne odustanu od pregovora.

Uz sledeće pojedinosti:

Postoje pojedinosti za svaki od mogućih načina konstituisanja SE.

**Isključenje** – član 7, br.3 – države članice imaju mogućnost da zakonom regulišu da se pravila učešća, objašnjena u delu 3 ovog aneksa, naime u tački 2, ne primenjuju.

Međutim, ovo pravilo takođe treba analizirati zajedno sa onim šta predviđa Regulator, Član 12, br.3:

''Kako bi se jedna SE registrovala u državi članici koja koristi ovu opciju iz Člana 7(3) Direktive 2001/86/EC, na osnovu Člana 4. Direktive ili će se zaključiti ugovor o učešću zaposlenih ili nijedna kompanija učesnica neće poštovati pravila učešća pre registracije jedne SE''.

Ovo je gotovo nemoguće imajući na umu razlike između nacionalnih sistema i sadašnje strukture Evropske kompanije.

#### **-Poverljivost-**

Direktiva poštuje princip poverljivosti u pitanjima koja se u takvim uslovima prenose.

Međutim, Direktiva ostavlja prostor državama članicama da, prilikom transponovanja, u posebnim slučajevima i shodno ograničenjima i uslovima nametnutim zakonom, dozvole nadzornom ili administrativnom organu SE ili kompaniji učesnici na njenoj teritoriji da ne bude u obavezi da prenese informacije koje, poštujući objektivne kriterijume, mogu da blokiraju funkcionisanje SE.

Treba naglasiti činjenicu da u ovom slučaju imamo ''mogućnost'' da izazovemo gore spomenute okolnosti.

#### **-Zaštita predstavnika zaposlenih-**

Još jednom se postavlja pitanje vezano za prava koja treba da uključimo: beneficije, rezultat rada poverenika ili člana saveta zaposlenih.

#### **-Primena-**

Direktiva takođe predviđa da primena mora biti uređena zakonom o transponovanju svake države članice.



## **-Standardna pravila-**

Ovim se uređuju pravila za gore spomenute slučajeve.

Nadležni organ svake od kompanija učesnica odlučuje da li će primeniti standardna pravila vezana za SE i nastaviti sa registracijom SE, i

- Specijalno pregovaračko telo ne donosi odluku da obustavi pregovore
- Ili da od njih odustane”

Dodajući određeni broj minimalnih pravila:

### **- Članovi organa**

Treba napomenuti činjenicu da prema standardnim pravilima nema mogućnosti da članovi organa budu izvan kompanija učesnica, podružnice ili zainteresovanih institucija. Ovo je sigurno element koji treba razmotriti.

### **- Izbor**

Kako se biraju ili postavljaju članovi određeno je nacionalnim zakonodavstvom.

### **- Funkcionisanje**

Stvorena je mogućnost da se oforme posebni komiteti kada članovi reprezentativnog organa odluče da je to prikladno.

Funkcionisanje je regulisano unutrašnjim pravilima.

Pravilo je da postoji minimalno jedan sastanak godišnje, kao što stoji i u Direktivi o Evropskim savetima zaposlenih, u delu koji se bavi pitanjima vezanim za funkcionisanje SE.

Dodeljivanje mesta naglašava ono što je prethodno spomenuto. Dodeljuje se jedno mesto na deo od 10% ili na deo te vrednosti.

## **Informisanje i Konsultovanje**

Ključna pitanja analize reprezentativnog organa su ona vezana za SE, pitanja vezana za podružnice ili zainteresovane institucije. Ta pitanja moraju biti transnacionalna.

Pitanja koja se razmatraju na sastancima su putem primera data u Direktivi.

Diploma ne isključuje mogućnost vanrednih sastanaka, za koje mora da postoji interesovanje zaposlenih, a naročito u slučaju premeštaja, prenošenja, zatvaranja institucije ili kompanije reprezentativni organ mora uvek biti informisan i ako nešto treba hitno rešiti on može odlučiti da se sastane.

Izabrani komitet ima pravo da se sastane, po svom zahtevu, sa nadležnim telom SE čiji troškovi mogu biti ograničeni zakonom o transponovanju na jednog eksperta, ili se može sastati na drugom prikladnom nivou sa menadžmentom SE koji ima ovlašćenje da donosi odluke kako bi se u ime radnika informisao i bio konsultovan o značajnim merama.

Takođe je dozvoljeno učesće eksperata, koje bira reprezentativni organ, u obuci članova reprezentativnog tela, uz manju zaradu.

Što se tiče učesća, standardna pravila sumiraju ono što je određeno u samom tekstu.

# **Direktiva 2002.14.EC**

## **-Cilj-**

Ova knjižica ima za cilj da prezentuje uprošćenu analizu Direktive.

Kao prvo, želeli bismo da naglasimo da očigledan cilj ove Direktive je pre svega da definiše minimum koji se primenjuje na prava o informisanju i konsultovanju u svim državama članicama EU.

Ova Direktiva služi za kreiranje minimalnog okvira prava i procedura vezanih za

Informisanje radnika

&

Konsultovanje

Napomena: Što se tiče odnosa između poslodavaca i predstavnika zaposlenih, u okviru kompanija lociranih u različitim državama članicama, ova Direktiva ne postavlja nikakva ograničenja sem onog vezanog za broj radnika kompanije, tako da se moraju primeniti pravila ovog instrumenta, ali i zajednički analizirati sa ostalim stranama prava o informisanju i konsultovanju na nivou EU.

## **-Pitanja-**

Ova Direktiva, koja se bavi primenom prava njome zagantovana, obuhvata pitanja vezana za kompanije sa sedištem u svakoj državi članici, na jedan od tri načina:

- informisanje o najskorijim dešavanjima i mogućem razvoju aktivnosti kompanije ili institucije i njenoj ekonomskoj situaciji.

Informisanje i konsultovanje o situaciji, strukturi i mogućem razvoju zapošljavanja u kompaniji ili instituciji i o predviđenim merama, naime u slučaju problema sa zapošljavanjem.

Informisanje i konsultovanje o odlukama podložnim razvoju značajnih promena na nivou radne organizacije ili ugovora o radu, uključujući one predviđene stavovima iz broja 1 Člana 9.

Napomena: Međutim, postoji potreba da se ovde napravi jedna ispravka jer sama Direktiva ne pokriva ova pitanja o kojima treba da se diskutuje u Evropskom savetu zaposlenih niti pokriva proceduru informisanja i konsultovanja (ustanovljenu Direktivom 94/45/EC koja je transponovana u različite unutrašnje zakone i sada je to nova Direktiva o evropskim savetima zaposlenih 2099/38/EC).

Na ovaj način, privilegovano mesto u debati, zatim informisanju i konsultovanju o evropskim pitanjima transnacionalne prirode dato je Evropskom savetu zaposlenih. Ipak, imajući u vidu uključene entitete i učesnike u procesu informisanja i konsultovanja, treba se složiti sa tim da informisanje i konsultovanje predviđeno Direktivom 2002/14/EC uključuju pitanja o kojima takođe treba diskutovati u okviru Evropskog saveta zaposlenih. Ovo je tako jer uprkos stvaranju specijalnih mehanizama kako bi rad Evropskih saveta zaposlenih imao efekta, ova pitanja mogu da ukažu na posledice na nacionalnom nivou, u okviru svake države članice.

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

- Predstavnici zaposlenih!

#### **-Čija je dužnost da informiše i konsultuje?-**

- Predstavnik kompanija, kako bi mogli da odgovaraju za svoje postupke!

#### **-Legitimnost-**

Nakon definicije slučajeva koji mogu biti uključeni, ili su pogodni da budu cilj Direktive, treba analizirati ko ima **pravo da interveniše** u proceduri informisanja i konsultovanja. Ovu situaciju rešava nacionalno zakonodavstvo.

Napomena: Ovo je jedno od pitanja koje izaziva najviše razmimoilaženja jer na evropskom nivou, i prema nekom zakonodavstvu, predstavnici zaposlenih su sindikati, tj. poverenici, ili radnički odbori, i kada je o ovome reč postoje razlike od zemlje do zemlje.

Postoje situacije u kojima zbog sistema, koji su već uspostavljeni u nacionalnom zakonodavstvu, ništa novo se ne stvara jer već postoje tela sa takvim pravima dodatim i predviđenim Direktivom 2002/14/EC; sa druge strane, postoje sistemi na osnovu kojih se prava predviđena Direktivom dodeljuju telima koja ih do sada nisu imala, kao što je to slučaj sa Portugalijom. U Portugaliji u vreme transponovanja Direktive 2002/14/EC u interni zakon poverinici su dobili prava.

Što se tiče poslodavaca, prema našem mišljenju i imajući u vidu analizu teme, među-rukovodstvo ne treba da bude aktivni subjekat u prenošenju informacija i proceduri konsultovanja. Čini nam se da je isuviše očigledno da u ime kompanija treba da interveniše onaj koji odgovara za svoje postupke.

#### **-Vreme delovanja-**

Ovo je upravo jedan od aspekata gde je neophodno jasnije planiranje. Treba naglasiti da postoje **dva momenta** i **dve aktivnosti** koje poslodavci i zaposleni treba da iniciraju. Imamo taj prvi momenat gde se traži informacija i drugi momenat gde se traži konsultacija. Bez sumnje, potrebno je vreme da se ove dve faze istog procesa razvijaju, dozvoljavajući analizu informacija i prikupljenih podataka, potragu za rešenjima, kao i obavljenju fazu konsultovanja, nedopuštajući da se proces

isuviše prolongira jer "razvlačenje" procesa sigurno može izazvati užasne posledice po oba subjekta.

Ovo su dve faze procesa koje se ne mogu mešati. Svaka se mora sprovesti pre nego dođe do korisnog efekta.

Što se tiče koncepta informisanja, to nikada nije bilo tema velike polemike. Isti je slučaj i sa konsultovanjem.

Što se tiče Direktive o evropskim savetima zaposlenih, faza konsultovanja i sam njen koncept su predmet velike debate, uključujući i motiv za neke pravne aktivnosti. Danas, ovo je unapređeno novom Direktivom o evropskim savetima zaposlenih (Recast).

Tako da postoje:

Dva momenta/dva prava:

- Informisanje & konsultovanje

Napomena: ova prava se ne pojavljuju kao stečena prava, već se zahteva da se ona primenjuju.

### **-Prava-**

Zagarantovana prava: Informisanje & Konsultovanje

Sama Direktiva nam prezentuje definiciju oba koncepta. Međutim, ne može se samo iz te definicije dobiti materijalizacija prava koja su ovim zagarantovana.

Hajde da počnemo od koncepta **Informisanja**:

Ovaj koncept nikada nije stvarao velike probleme i uvek smo ga razumeli kao prenošenje znanja. Mada, ova Direktiva dodaje nešto još. Ona dodaje to da se informacije pružaju u trenutku, na način i sa sadržajem koji dozvoljava predstavnicima zaposlenih da analiziraju teme i da se pripreme, ako je to slučaj, za odgovarajući ispit.

Ovo se suštinski bazira na tome da ćemo mi nastaviti ka analizi celokupnog potencijala ovog koncepta.

Određivanje informacija je esencijalno. Ne samo što se tiče prenesenih podataka, već i kada se taj prenos odvija. Čisto sa zakonodavne tačke gledišta, mi možemo da razumemo konstrukciju predstavljenu Direktivom, neograničavajući neophodno vreme, već ostavljajući državama članicama da to konkretizuju.

Ipak, ne zaboravljajući da je neophodno imati adekvatno vreme kako bi se izvršila analiza, i konsultacija, dobijenih informacija.

Kada to vreme ne postoji, prema objektivnim principima treba definisati vreme koje je neophodno za analizu dokumenata, formulisanje i prezentovanje mišljenja o tome. Ako se donese odluka, potrebno je vreme i za konsultacije.

**Koncept konsultovanja.** Direktiva 2002/14/EC oskudno predstavlja koncept, ali do detalja razjašnjava prezentovani proces. Iz tog razloga u ovoj fazi procesa očekuje se da učesnici koji predstavljaju kompaniju budu ljudi koji imaju stvarnu moć odlučivanja. Mi upozoravamo da argumenti tipa "nije na nama da odlučujemo i naša odluka ne važi" nisu dovoljni jer se od kompanija zahteva, ne da bude prisutno među-rukovodstvo već direktno odgovorni direktori koji imaju moć odlučivanja.

Svrha konsultovanja: ono treba da pokrije predmet informisanja. Međutim, ova situacija može dovesti do nove konfiguracije jer ako se tokom onoga što se razume kao konsultovanje predstavljaju nova pitanja ili nove teme, o kojima nema informacija, to će dovesti do ponavljanja čitavog procesa.

Stoga, mi naglašavamo i ciljamo na brz proces, potrebu prenošenja svih informacija i kompletnih podataka kako bi se pokrila sva mišljenja o datom pitanju.

U fazi konsultovanja moguće su dve aktivnosti potkrepljene mišljenjima od strane predstavnika radnika i tokom sastanka. To je razlog zbog koga je bitna pripremljena analiza sa dobrim osnovama. Mislimo da sama analiza nije dovoljna. Neophodno je imati dostupna odgovarajuća sredstva kako bi se ove aktivnosti ispunile.

Ne možemo da zaboravimo da predstavnike radnika mogu pratiti eksperti, koji takođe podležu pravilima poverljivosti.

Na poslodavcu je da prezentuje potkrepljeni odgovor. Samo nekoliko pasusa ili prostih argumenata od strane poslodavaca nisu dovoljni pod uslovom da se razvijene aktivnosti ne smatraju pravim konsultacijama.

Taj odgovor treba da se bazira na formalnom dokumentu. Nije dovoljno predstaviti ga tokom sastanka.

Završni komentar: uprkos činjenici da konsultovanje nije obavezujuće jer definitivno nije, ono treba da dovede do sporazuma.

Siže: predstavnici radnika imaju pravo da budu informisani, tj. da dobiju informacije i podatke koji se tiču predviđenih pitanja. Nakon čega sledi period kada treba pažljivo analizirati dobijene informacije. Ukoliko to nameravaju, predstavnici radnika biće u mogućnosti da daju mišljenje koje treba analizirati imajući u vidu princip zajedničke akcije a odbijanje iste mora biti osnovano.

- **Uživanje prava na informisanje i konsultovanje treba da uključi:**

- a) Informisanje o najskorijim dešavanjima i mogućem razvoju aktivnosti kompanije ili institucije i njenoj ekonomskoj situaciji
- b) Informisanje i konsultovanje o situaciji, strukturi i mogućem razvoju zapošljavanja u kompaniji ili instituciji i o predviđenim merama, naime u slučaju pretnje po zapošljavanje
- c) Informisanje i konsultovanje o odlukama koje mogu proizvesti značajne promene na nivou organizacije rada ili ugovora o radu, uključujući one koje pokrivaju stavovi iz broja 1. Člana 9

Postoje, u ovom smislu, tri grupe pitanja koje treba pokriti:

- Pitanja iz ekonomske oblasti za koju se mogu tražiti informacije (za ovu grupu pitanja konsultovanje nije moguće)
- Pitanja o zapošljavanju (gde je moguće informisanje i konsultovanje)
- Pitanja o organizaciji rada i ugovorima o radu (gde je moguće informisanje i konsultovanje).

Napomena: nije isključena mogućnost da ove grupe pitanja uključe informisanje i konsultovanje o nameri da se sprovedu kolektivni tehnološki viškovi, otkazi, spajanja.

Uprkos proceduri informisanja i konsultovanja, sadašnja Direktiva ne isključuje mogućnost da takva pitanja budu predmet informisanja i konsultovanja (Direktiva 2002/14/EC), pošto se to javlja u prethodnoj fazi donošenja odluke.

Ponavljamo ono što je već rečeno: Evropski saveti zaposlenih se bave transnacionalnim pitanjima, a to su pitanja koja vode poreklo u određenim državama članicama i imaju posledice u drugoj državi članici Evropske unije. Kada pitanje dobije transnacionalni karakter onda se o njemu raspravlja u Evropskom savetu zaposlenih; oni koji ostaju obuhvaćeni su Direktivom 2002/14/EC.

- **Ko to može da traži? -**

Institucije čija je nadležnost da intervenišu, kada se radi o informisanju i konsultovanju, razlikuju se od države članice do države članice.

- **Ko ima inicijativu? -**

Sada se postavlja pitanje čija je dužnost da razvije process informisanja i konsultovanja. Da li je to dužnost poslodavca ili predstavnika radnika?

Ako se posmatra generalno, i čak bazira na komparativnom pravu, to pre svega treba da bude obaveza poslodavca da započne process onda kada je u boljoj poziciji da se upozna sa situacijom i sopstvenim namerama, uz mogućnost da radnici, kada smatraju da je prikladno, zatraže od poslodavca informacije o pitanjima koja spadaju pod informisanje i konsultovanje.



Tako misle autori ovog dokumenta namenjenog da olakša nadležnosti:

U principu, na poslodavcu je da razvije i obezbedi informacije;

Na radnicima je da zatraže informacije kada god misle da je to neophodno;

Na predstavnicima radnika je da zatraže konsultacije, putem peticije;

Na poslodavcu je da da mišljenje o onome što su rekli predstavnici zaposlenih.

Ovaj proces predstavlja prava na informisanje i konsultovanje, ali ne i učešće!

#### **- Gde se može tražiti informisanje i konsultovanje? -**

Sve što je ovde rečeno primenjuje se na mala, srednja i velika preduzeća i institucije. Međutim, ne primenjuje se na jako mala preduzeća i mala preduzeća i institucije koje imaju manje od 20 radnika.

#### **- Da li je moguće to pitanje regulisati ugovorom? -**

Prema našem mišljenju, ovo je jedna mogućnost koju treba, bez sumnje, uzeti u obzir jer ona obezbeđuje prenošenje osnovnih principa u ovom okviru.

U stvari, kada se radi o informisanju i konsultovanju Direktiva 2002/14/EC dozvoljava socijalnim partnerima, na različitim nivoima, da se dogovore kako će se ovo primeniti na informisanje i konsultovanje radnika.

Direktiva unapređuje, i priznaje, ugovore na najrazličitijim nivoima, kada se radi o informisanju i konsultovanju. Takođe, ona unapređuje ove ugovore kolektivnim pregovaranjem, kako na nivou preduzeća tako i na granskom nivou. Ovo treba spojiti sa onim što je regulisano u različitim nacionalnim zakonima.

Ponavljajući ono što je prethodno rečeno, ova Direktiva garantuje minimalne zahteve koji se u duhu i okviru ovog instrumenta ne mogu isključiti, već se mogu razviti i proširiti.

#### **- Da li postoji mogućnost da eksperti intervenišu? -**

Eksperti mogu pratiti obe faze.

Napomena: Nije predviđeno da troškove intervencije eksperata snose kompanije.

#### **-Poverljivost-**

Što se tiče poverljivosti informacija koje primaju radnici, Direktiva ovo poverava državama članicama koje su, međutim, primorane da poštuju ograničenja definisana ovim instrumentom. Informacija se može klasifikovati kao poverljiva samo ako ispunjava sledeće uslove:

- Poštuje ograničenja ugovorena nacionalnim zakonodavstvom, kao i
- Poštuje legitimne interese kompanije
- Informacija se mora preneti uz napomenu o njenoj poverljivosti.

Sve ove pretpostavke zajedno karakterišu informaciju kao poverljivu, a klasifikacija određene informacije kao poverljive ne može zavisiti od slobodne volje onoga ko je prenosi.

Na koga se primenuje?

Ova poverljivost se takođe primenjuje na predstavnike radnika, eksperte i treća lica. Ako ste u mogućnosti i imate ovlašćenje predstavnika radnika da objavite informaciju ostatku radnika, oni će takođe morati da poštuju pravilo poverljivosti.

Treba dodati ograničenje koje se tiče toga da svako informisanje i konsultovanje neće se sprovesti ukoliko može, imajući u vidu objektivne kriterijume, ozbiljno da utiče na ili ošteti rad kompanije ili institucije.

Direktiva, ipak, nalaže da države članice moraju obezbediti sredstva, sudska i administrativna, kako bi se omogućila kontrola u slučajevima da poslodavac određene informacije klasifikuje kao poverljive ili ih ne pruža. Ovo pitanje zadaje teškoće jer postoje velike razlike u okviru EU.

Ova poverljivost je zaštitna hipoteza poslodavaca u razvoju procesa informisanja i konsultovanja. Zbog toga važno je uspostaviti kontrolu kako bi se izbegle situacije kao što su one u kojima poslodavac koristi datu mogućnost da sakrije određene postupke, klasifikujući ih kao poverljive.

#### **-Sankcije-Procesi -**

Ova Direktiva državama članicama ostavlja slobodan prostor za primenu sankcija kako bi usvojile mere kojima se garantuje delotvornost Direktive.

#### **-Odnos unutrašnjih normi-**

Ova Direktiva jasno nalaže da process koji je ovde utemeljen ne nanosi štetu:

Procesu Informisanja i Konsultovanja, u okviru Direktive 94/45/EC na kojoj su utemeljeni Evropski saveti zaposlenih a sada i u okviru nove Direktive 2009/38/EC.

Procesu Informisanja i Konsultovanja ustanovljenom Direktivom 98/59/EC o kolektivnim tehnološkim viškovima. Izgleda veoma jasno da, u slučaju kolektivnih tehnoloških viškova, u okviru Direktive 2002/14/EC postoji obaveza da se čak i pre nego što do toga dođe obavi proces informisanja i konsultovanja, što je ustanovljeno pravima na informisanje i konsultovanje iz ove Direktive.

Postoje dva jasna i različita momenta: proces informisanja i konsultovanja (pre razvoja kolektivnih tehnoloških viškova) i proces informisanja i konsultovanja koji je već razvijen u fazi koja sledi, to jest, kada se sprovodi namera o tehnološkim viškovima (ovaj proces je razvijen u okviru Direktive 98/59/EC). Imamo dva različita momenta, dve različite faze koje se međusobno ne isključuju.

Ovu Direktivu ipak ne treba mešati sa procesom informisanja i konsultovanja koji se odvija u procesu transfera kompanija. Drugim rečima, predstavljeni argumenti za kolektivne tehnološke viškove se isto tako traže i za transfer kompanija. U oba slučaja treba delovati pre nego što se donese odluka.

# **Direktiva 2005.56.EC**

Kao što je sasvim jasno iz preambule, ova Direktiva ima za cilj da olakša prekogranična spajanja kompanija sa ograničenom odgovornošću i sačuva potencijal jednog tržišta.

Kao što to i ukazuje sama Direktiva, čija analiza sada počinje, cilj je da se olakša i unapredi prekogranično spajanje kompanija sa ograničenom odgovornošću iz različitih država članica olakšavajući proceduru.

Kako bi se olakšalo prekogranično spajanje, treba predvideti, ukoliko Direktiva ne nalaže drugačije, da svaka kompanija koja učestvuje u prekograničnom spajanju, i svaka treća uključena strana, poštuje odredbe i formalnosti nacionalnog zakona koji se primenjuje u slučaju nacionalnog spajanja.

Nijedna od odredbi i formalnosti nacionalnog zakona, na koje se upućuje u ovoj Direktivi, ne treba da uvede ograničenja na slobodu institucije ili na slobodno kretanje kapitala, osim gde se ovo može opravdati zakonima zasnovanim na presedanima i zahtevima opšteg interesovanja a obe stavke su neophodne i proporcionalne ispunjavanju takvih važnih zahteva.

Kako bi se dostigao ovaj cilj, ovo se mora bazirati na zajedničkom projektu spajanja, sa istim uslovima za svaku od kompanija uključenih u taj projekat, tj. imajući minimalni sadržaj tog projekta. Tokom tog procesa, o istim uslovima prekograničnog spajanja i završetku prekograničnog spajanja treba informisati svaku kompanija koja se spaja sa nekom drugom putem upisivanja u adekvatan javni registar, ali pre nego što se napravi izveštaj o projektu spajanja. Zajednički uslovi prekograničnog spajanja treba da budu odobreni na generalnom sastanku svake od ovih kompanija.

Kako bi se olakšala prekogranična spajanja, treba obezbediti da kontrolu završetka i legalnosti procesa odlučivanja u svakoj kompaniji koja se spaja sprovede nacionalne vlasti koje su nadležne za te kompanije, dok kontrolu završetka i legalnosti prekograničnog spajanja treba da sprovede nacionalne vlasti nadležne za kompaniju koja će nastati kao rezultat prekograničnog spajanja. Te vlasti mogu biti sud, javni beležnik ili bilo koja druga nadležna vlast koju imenuje dotična država članica. Nacionalno zakonodavstvo koje određuje datum kada će prekogranično spajanje stupiti na snagu, a to je zakon kome podleže kompanija koja će nastati kao rezultat prekograničnog spajanja, takođe treba precizirati.

Kako bi se zaštitili interesi članova i ostalih, pravno dejstvo prekograničnog spajanja, koje pravi razliku između toga da li je kompanija nastala iz spajanja - prisvojena kompanija ili nova kompanija, treba precizirati. U interesu pravne sigurnosti, nakon datuma kada prekogranično spajanje stupa na snagu više nije moguće proglasiti spajanje nevažećim.

Sem prava na učešće ostala prava zaposlenih treba da ostanu podložna nacionalnim odredbama na koje upućuje Direktiva Saveta 98/59/EC od 20.jula 1998 o kolektivnim tehnološkim viškovima, Direktiva Saveta 2001/23/EC od 12. marta 2001 o zaštiti prava zaposlenih u slučaju transfera preduzeća, firmi ili delova preduzeća ili firmi, Direktiva 2002/14/EC Evropskog parlamenta i

Saveta od 11.marta 2002 koja uspostavlja okvir za informisanje i konsultovanje zaposlenih u Evropskoj zajednici i Direktiva Saveta 2009/38/EC o formiranju evropskih saveta zaposlenih ili proceduri informisanja i konsultovanja zaposlenih u preduzećima na nivou zajednice i grupama preduzeća na nivou zajednice.

## INFORMISANJE I KONSULTOVANJE

Direktiva ne otklanja primenu preostalih Direktiva o informisanju i konsultovanju zaposlenih u nekoliko prilika, pokušavajući da garantuje učešće zaposlenih, i u tu svrhu treba ih usaglasiti imajući u vidu sledeće:

Direktiva 2002/14/EC – Direktiva o informisanju i konsultovanju na nacionalnom nivou – zaposleni, i njihovi predstavnici, prema nacionalnom zakonu, treba da budu obavešteni konsultovani pre nego što se donese odluka o spajanju, kako je to navedeno u Direktivi ili nacionalnom zakonu, a konačno do transponovanja Direktive može i da ne dođe jer su informisanje i konsultovanje u velikoj meri obavljani u državi članici. Na ovaj način ciljna grupa Direktive je informisana i konsultovana kako bi dala svoje mišljenje i kako bi ono bilo uzeto u obzir, ako je to slučaj.

Direktiva 2009/38/EC – Direktiva uspostavlja evropske savete zaposlenih ili Proceduru u preduzećima na nivou zajednice i grupama preduzeća na nivou zajednice radi informisanja i konsultovanja zaposlenih. Ovu Direktivu treba primenjivati na prekogranične aktivnosti, tj. na aktivnosti koje utiču na više od jedne države članice u okviru EU. U ovim slučajevima uspostavljeno telo treba da bude informisano i konsultovano (obično od strane evropskog saveta zaposlenih).

Direktiva 2001/23/EC – Direktiva o zaštiti prava zaposlenih u slučaju transfera preduzeća, firmi ili delova preduzeća ili firmi. Ova Direktiva pretpostavlja razvoj procesa informisanja i konsultovanja tako da štiti održavanje prava zaposlenih u slučaju spajanja.

Direktiva 2001/86/EC – Direktiva dopunjuje Statut Evropske kompanije u pogledu na uključivanje zaposlenih. Direktiva koju analiziramo u ovom poslu, uz adaptaciju Direktivi 2001/86/EC, štiti učešće zaposlenih u procesu spajanja.

### **Direktiva 2005/56/EC – korak po korak**

#### **- Primena-**

Važeća Direktiva se primenjuje na spajanje kompanija sa ograničenom odgovornošću i to u skladu sa zakonom date države članice. To se dešava kada se barem dve od ovih kompanija rukovode zakonima različitih država članica a sedište, centralna uprava, im se nalazi u Zajednici, u daljem tekstu: namenjeno za:

"Prekogranična spajanja"

Inicijalni faktori ili zahtevi koji su odlučujući za primenu ove Direktive:

Objektivan element:

- **Kompanije koje nastaju spajanjem moraju biti formirane kao kompanije sa ograničenom odgovornošću u državi članici gde je kompanija locirana;**
- **One moraju imati registrovanu kancelariju, centralnu upravu ili preduzeće u okviru teritorije EU;**
- **Moraju uključiti barem dve ovakve kompanije koje poštuju zakone različitih država članica.**

A šta se podrazumeva pod kompanijom sa ograničenom odgovornošću?

a) Jedna od kompanija spomenutih u Članu 1. Direktive 68/151/CEE

b) ali takođe:

- Kompanija sa podeljenim kapitalom;
- Sa pravnim licem;
- Posedujući odvojena sredstva koja sama po sebi služe da se pokriju dugovanja;
- Poštujući nacionalni zakon koji daje garancije date Direktivom 68/151/EEC, za zaštitu interesa članova i ostalih.

Šta se podrazumeva pod **spajanjem**?

### **Inkorporacija**

"Jedna ili više kompanija, prilikom ukidanja ali ne i likvidiranja, transferiše sva svoja sredstva i dugovanja u kompaniju koju one formiraju - novu kompaniju, razmenjujući vrednosne papire ili deonice koje predstavljaju kapital te nove kompanije i, ako je primenljivo, uplatu u kešu koja ne prevazilazi 10% od nominalne vrednosti, ili u odsustvu nominalne vrednosti uzima se vrednost tih vrednosnih papira ili deonica".

Spajanje inkorporacijom znači da će postojeća kompanija "inkorporirati" jednu ili više kompanija koje već postoje. Ove potonje će nestati i na kraju će ostati samo jedna kompanija nastala spajanjem više njih.

### **Konstituisanje nove kompanije**

"Dve ili više kompanija, prilikom ukidanja ali ne i likvidiranja, transferišu sva svoja sredstva i dugovanja u kompaniju koju one formiraju - novu kompaniju, razmenjujući vrednosne papire ili deonice koje predstavljaju kapital te nove kompanije i, ako je primenljivo, uplatu u kešu koja ne

prevazilazi 10% od nominalne vrednosti, ili u odsustvu nominalne vrednosti uzima se vrednost tih vrednosnih papira ili deonica".

U ovom slučaju nastaje novi entitet, sastavljen od sredstava i dugovanja kompanija koje ga čine. A te druge kompanije se ukidaju ali ne i likvidiraju.

### **Transfer**

"Kompanija, prilikom ukidanja ali ne i likvidiranja, transferiše sva svoja sredstva i dugovanja u kompaniju koja zadržava sve vrednosne papire i deonice predstavljajući njen kapital".

Radi se o transferu jedne kompanije u drugu (vlasnik svih vrednosnih papira, deonica koje predstavljaju kapital). Kompanija, koja se ukida ali ne i likvidira šalje svoja sredstva i dugovanja kompaniji koju određujemo kao "dominantnu kompaniju".

### **Napomena:**

Očigledno je da važeća Direktiva samo dozvoljava konstituisanje kompanije spajanjem, inkorporacijom ili uspostavljanjem nove kompanije jer uplata u kešu ne prelazi 10% nominalne vrednosti ili, u odsustvu nominalne vrednosti, ne prelazi vrednost vrednosnih papira ili deonica kompanije nastale spajanjem. Direktiva takođe čuva pravilo kojim dozvoljava da ta vrednost pređe granicu u slučaju da zakonodavstvo države članice dozvoljava plaćanje tog iznosa u kešu. A ovo se odnosi na slučajeve gde je nominalna vrednost veća od 10% ili u nedostatku nominalne vrednosti uzima se vrednost deonica ili vrednosnih papira koji predstavljaju kapital prekograničnog spajanja. U ovim slučajevima, važeća Direktiva se primenjuje.

Ako smo do sada pričali o slučajevima gde se Direktiva primenjuje, spomenućemo slučajeve gde se primena isključuje.

Prvi izuzetak se odnosi na mogućnost da države članice odluče da ne primene Direktivu:

- Prekogranična spajanja koja uključuju kooperativno društvo čak i u slučajevima gde bi ono potpalo pod definiciju kompanije sa ograničenom odgovornošću;

- Takođe, važeća Direktiva se ne primenjuje na prekogranična spajanja koja uključuju kompanije čiji je cilj kolektivna investicija javnog kapitala, što funkcioniše po principu širenja rizika i jedinica koje su na zahtev akcionara ponovo kupljene ili povraćene, direktno ili indirektno, iz sredstava kompanije. Aktivnost takve kompanije da obezbedi berzansku vrednost svojih jedinica, koja se ne razlikuje značajno od neto vrednosti sredstava, biće ekvivalentna takvoj ponovnoj kupovini ili povraćaju.

### **Koji su uslovi, čije odobrenje je neophodno, kako bi prekogranično spajanje bilo moguće?**

Uključene kompanije moraju zadovoljavati uslove koncepta "kompanije sa ograničenom odgovornošću";



Treba da postoji volja da se integriše projekat spajanja;

**Treba da postoji nacionalni zakon dotične države članice prema kome kompanije mogu da se spajaju.** Nacionalni zakon svake države članice, u kojoj je svaka kompanija locirana, određuje odredbe i formalnosti koje treba poštovati (naime, što se tiče procesa donošenja odluke o spajanju, zaštite kreditora kompanija koje se spajaju, vlasnika obveznica i vlasnika vrednosnih papira ili deonica, kao i zaposlenih – pored onih koje se tiču prava učešća, u okviru uslova same Direktive).

**Napomena:** Država može omogućiti nacionalnim vlastima da se usprotive datom internom spajanju na osnovu interesa javnosti koji se takođe primenjuje na prekogranično spajanje.

### Procedura

Projekat

Prvi korak je elaboracija menadžmenta ili administrativnog tela **svake od kompanija koja učestvuje u spajanju, predloga projekta za prekogranično spajanje.** Ovaj zajednički projekat uključuje barem:

- Formu, ime i registrovanu kancelariju kompanija koje se spajaju i onih koje nastaju iz prekograničnog spajanja;
- Odnos koji je primenljiv na razmenu vrednosnih papira ili deonica predstavljajući kapital kompanije i iznos svake uplate u kešu;
- Uslove za dodelu vrednosnih papira ili deonica predstavljajući kapital kompanije nastale iz prekograničnog spajanja;
- Moguće reperkusije prekograničnog spajanja na zapošljavanje;
- Datum od kada će vlasnici vrednosnih papira ili deonica imati pravo na udeo u profitu i sve druge posebne uslove koji utiču na to ovlašćenje;
- Datum od kada će transakcije kompanija koje se spajaju biti tretirane u svrhu računovodstva kompanije nastale prekograničnim spajanjem;
- Prava koja kompanija nastala prekograničnim spajanjem daje članovima koji uživaju specijalna prava ili vlasnicima vrednosnih papira a ne samo deonica (predstavljajući kapital kompanije), ili predložene mere u vezi sa njima;
- Sve posebne prednosti date ekspertima koji ispituju uslove prekograničnog spajanja ili članovima administracije, menadžmenta, nadzornih ili kontrolnih tela kompanija koje se spajaju;
- Statut kompanije nastale prekograničnim spajanjem;
- Gde je to prikladno, određuju se informacije o procedurama po kojima se zaposleni uključuju u definišnju prava na učešće u kompaniji nastaloj prekograničnim spajanjem;
- Informacije o evaluaciji sredstava i dugovanja koji se prebacuju u kompaniju nastalu prekograničnim spajanjem;
- Datume računa kompanija, koje se spajaju, korišćenih za uspostavljanje uslova prekograničnog spajanja.

## Publikacija

**Zajednički predloženi uslovi prekograničnog spajanja se objavljuju na način propisan zakonom svake države članice a u skladu sa svakom od kompanija koja se spaja, i to barem meseca dana pre nego što se održi generalni sastanak na kome će se o tome odlučiti.**

U službenom glasniku država članica takođe treba objaviti gde su locirane različite kompanije koje se spajaju, a naročito sledeće:

- tip, ime i registrovanu kancelariju svake kompanije koja se spaja;
- registar i broj pod kojim je kompanija zavedena u registru;
- organizaciju prema kojoj kreditori ili bilo koja druga manjina u kompanijama uživaju prava i adresa na kojoj se besplatno mogu saznati informacije o ovoj organizaciji.

## Izveštaj

Isto tako menadžment ili administrativni organ svake od kompanija koja se spaja sastavlja izveštaj sa ciljem da članovi objasne i opravdaju pravne i ekonomske aspekte prekograničnog spajanja i objasne implikacije prekograničnog spajanja za članove, kreditore i zaposlene. Nezavisni eksperti koji mogu biti fizička lica ili pravna lica rade na ovom izveštaju.

Jedan ili više eksperata, imenovanih u ovu svrhu na zajednički zahtev kompanija a od strane pravne ili administrativne vlasti u državi članici jedne od kompanija koja se spaja ili kompanije nastale prekograničnim spajanjem ili na zahtev odobren od strane tih vlasti, može da ispita zajedničke predložene uslove prekograničnog spajanja i sastavi pisani izveštaj za sve članove.

Kompanije koje se spajaju ekspertima pružaju informacije koje smatraju neophodnim za rad na izveštaju.

Ni ispitivanje zajedničkih predloženih uslova prekograničnog spajanja od strane eksperata ni izveštaj eksperata se neće tražiti ako se svi članovi svake od kompanija uključenih u prekogranično spajanje tako dogovore.

## Odobranje projekta

U slučaju da ova mogućnost nije korišćena, izveštaj je dostupan članovima i predstavnicima zaposlenih ili, tamo gde nema takvih predstavnika, samim zaposlenima, **ne kasnije od mesec dana pre datuma generalnog sastanka na kome će se odlučiti o zajedničkom odobrenju projekta.**

Treba da spomenemo da će izveštaj biti dostupan samim zaposlenima ako kojim slučajem predstavnici zaposlenih ne postoje. Što se tiče ovog aspekta, mislimo da je važno ne zaboraviti

prilagođavanje važeće Direktive Direktivama 2002/14/EC i 2009/38/EC, u onom delu koji se tiče svake kompanije posebno, i procesima informisanja i konsultovanja navedenih u uslovima naznačenim normativnim instrumentima.

U slučaju da postoji mišljenje predstavnika zaposlenih, a menadžment ili administrativni organ jedne od kompanija koja se spaja ga je primio i ako je ono predstavljeno u skladu sa dotičnim nacionalnim zakonom, mišljenje treba pridodati sastavljenom izveštaju.

Na generalnom sastanku svake od kompanija koja se spaja odlučuje se o odobravanju predloženih uslova za prekogranično spajanje. Međutim, može se sačuvati pravo na implementaciju prekograničnog spajanja uslovljenog brzom ratifikacijom uslova vezanih za učešće zaposlenih u kompaniji nastaloj prekograničnim spajanjem.

Zakoni države članice ne treba da zahtevaju odobrenje za spajanje od strane generalnog sastanka prisvajajuće kompanije kada god, kao društveni organ, imaju moć da obavežu kompaniju, jer to utiče na to da se treće strane ne mogu usprotiviti svakoj neregularnosti koja se dogodi, osim ako kompanija dokaže da su treće strane bile svesne neregularnosti.

### **Kontrola legalnosti**

#### **Uzimajući u obzir svaku kompaniju koja se spaja:**

U svakoj državi članici dotične vlasti izdaju, bez odlaganja, svakoj kompaniji koja se spaja a podložna je nacionalnom zakonu države, sertifikat kojim se testira završetak aktivnosti i formalnosti pred samo spajanje.

Međutim, pre toga, svaka država članica određuje sud, javnog beležnika ili drugu nadležnu vlast kako bi se izvršila kontrola legalnosti prekograničnog spajanja kada se radi o tom delu procedure koji se tiče svake kompanije podložne svom nacionalnom zakonu. Ovaj organ vlasti, naročito, treba da obezbedi da sve kompanije u procesu spajanja odobre zajedničke predložene uslove prekograničnog spajanja i gde je to prikladno da učešće zaposlenih bude određeno onako kako je to u važećoj Direktivi.

#### **Uzmajući u obzir zaključak spajanja:**

Još jednom, svaka država članica određuje sud, javnog beležnika ili drugu nadležnu vlast kako bi se izvršila kontrola legalnosti prekograničnog spajanja kada se radi o tom delu procedure koji se tiče završetka prekograničnog spajanja i, tamo gde je to prikladno, formiranja nove kompanije nastale iz prekograničnog spajanja gde je kompanija, nastala na taj način, podređena nacionalnom zakonu.

Svaka kompanija koja se spaja podnosi nadležnim vlastima sertifikat, gore spomenut, u roku od šest meseci od izdavanja zajedno sa zajedničkim predloženim uslovima prekograničnog spajanja, odobrenog od strane generalne skupštine dotične kompanije.

Tek nakon što spajanje stupi na snagu. Zakon države članice, kome je podređena kompanija nastala prekograničnim spajanjem, određuje datum kada prekogranično spajanje stupa na snagu.

### **Publicitet**

Svaka kompanija koja se spaja podnosi izveštaj u javni registar u skladu sa zakonom države članice kome je kompanija podređena. Svaki zakon država članica, čijoj su jurisdikciji kompanije podređene, određuje, imajući u vidu teritoriju te države, kada će u javnom registru u koji svaka od kompanija podnosi dokumenta objaviti da je prekogranično spajanje završeno.

Što se tiče kompanije nastale iz prekograničnog spajanja, ona se registruje u skladu sa nacionalnim zakonom države članice kome je kompanija podređena.

Registar za registrovanje kompanije nastale prekograničnim spajanjem obaveštava, bez odlaganja, registar u koji svaka od kompanija podnosi dokumenta da je prekogranično spajanje obavljeno.

Brisanje stare registracije, ako je to primenljivo, stupa na snagu pri prijemu obaveštenja, ali ne pre toga.

### **Posledice prekograničnog spajanja**

Prekogranično spajanje sprovedeno **inkorporacijom** ili **transferom**, a od datuma kada stupa na snagu:

- d) Sva sredstva i dugovanja kompanije se transferišu u prisvajajuću kompaniju;
- e) Članovi kompanije koja se prisvaja postaju članovi prisvajajuće kompanije;
- f) Kompanija koja se prisvaja prestaje da postoji.

U slučajevima prekograničnog spajanja koje se sprovodi po statutu nove kompanije imaće, i to od datuma kada stupi na snagu, sledeće posledice:

- A. Sva sredstva i dugovanja kompanija se transferišu u novu kompaniju;
- B. Svi članovi kompanija postaju članovi nove kompanije;
- C. Kompanije koje se spajaju prestaju da postoje.

**Prava i obaveze kompanija, koje su nastale iz ugovora o radu ili odnosa na radu a postoje i na dan kada prekogranično spajanje stupa na snagu, i iz razloga što se odvija to spajanje, transferišu se u novonastalu kompaniju dana kada prekogranično spajanje stupi na snagu.**

Ovde postoji određena paralela sa prethodnim normativnim instrumentima, čiji je cilj kao i u važećoj Direktivi da obezbede poštovanje prava zaposlenih, tj. poštovanje važećih uslova iz njihovih ugovora o radu i odnosa na radu, što će se transferisati u kompaniju nastalu prekograničnim spajanjem.

### **Učešće zaposlenih**

Kompanija nastala prekograničnim spajanjem može biti registrovana samo ako dođe do sporazuma o uslovima učešća zaposlenih, ili ako relevantni organi kompanija koje se spajaju odluče, čak i bez prethodno obavljenih pregovora, da poštuju standardna pravila učešća, ili ako se završi proces pregovora a sporazum se ne postigne, ili ako nijedna od kompanija nije bila regulisana pravilima učešća pre registracije kompanije nastale prekograničnim spajanjem.

Statut novonastale kompanije ne može, ni na koji način, postojati sa onim što je dogovoreno o učešću zaposlenih.

Kako bismo znali koji se zakon primenjuje, ili čak da li će novonastala kompanija imati, ili neće, regulisano učešće zaposlenih, treba posmatrati određene zahteve, slično onome što se dešava sa pravom učešća opisanim u Direktivi o Evropskoj kompaniji.

Prema uslovima iz Člana 16. važeće Direktive, pravilo koje se primenjuje uključuje podređivanje novonastale kompanije odredbama učešća zaposlenih iz dotične registrovane kancelarije u državi članici.

Međutim, to se ne primenjuje, ako:

- Barem **jedna od kompanija**, šest meseci pre objavljivanja predloženih uslova prekograničnog spajanja, ima prosečan broj **zaposlenih koji prelazi 500 i funkcioniše po sistemu učešća zaposlenih**, što znači da je ovo kapacitet koji telo za zastupanje zaposlenih i/ili sami predstavnici koriste kako bi uticali na aktivnosti kompanije putem:
  1. Prava da biraju ili imenuju neke od članova nadzornog ili administrativnog organa; ili
  2. Prava da preporuče i/ili se suprotstave imenovanju nekih ili svih članova nadzornog ili administrativnog organa kompanije.
- Ako nacionalni zakon koji se primenjuje na novonastalu kompaniju:
- Obezbeđuje barem isti nivo učešća zaposlenih koji postoji u relevantnim kompanijama koje se spajaju, što se meri na osnovu proporcije predstavnika zaposlenih među članovima

administrativnog ili nadzornog organa ili njihovih komiteta ili menadžmenta koji pokriva profitne jedinice kompanije koje su podložne zastupanju, ili

- Obezbeđuje da zaposleni u odeljenjima novonastale kompanije, koji se nalaze u drugim državama članicama, imaju isto pravo na učešće kao i zaposleni u državi članici gde novonastala kompanija ima svoju registrovanu kancelariju.

Barem prividno postoji pokušaj da se zaštiti pravo na učešće i njegov eventualni gubitak.

Na izuzetke se primenjuju pravila država članica i takođe, iako postoje neophodne adaptacije, neka od pravila iz Regulative o Evropskoj kompaniji i iz Direktive 2001/86/EC koja reguliše učešće zaposlenih u Evropskoj kompaniji.

### **Statut i sastav specijalnog pregovaračkog tela**

U tom smislu konstituiše se specijalna pregovaračka grupa, označena kao specijalno pregovaračko telo koje vodi pregovore sa poslodavcima o pravu učešća zaposlenih.

Kada se ulazi u projekat prekograničnog spajanja, menadžment ili administrativni organi kompanija koje se spajaju daju informacije o identitetu kompanija i broju zaposlenih, kako bi se započeli pregovori da predstavnicima zaposlenih tih kompanija o učešću zaposlenih i pravu na učešće u okviru kompanije nastale prekograničnim spajanjem.

U tom cilju, i u slučaju da su relevantni organi kompanija izabrali, i to bez prethodno obavljenih pregovora, da budu direktno podvrgnuti standardnim pravilima učešća, konstituiše se specijalno pregovaračko telo, u daljem tekstu SNB.

Ovo SNB, konstituišući reprezentativnu specijalnu pregovaračku grupu zaposlenih iz kompanija, biće oformljeno prema pravilu: "**Svaka uključena zemlja treba da ima svog predstavnika**", kako bi se obezbedilo da ti članovi budu izabrani ili određeni u proporciji sa brojem zaposlenih u kompaniji iz svake države članice, čime se svakoj državi članici dodeljuje jedno mesto za svaki deo od 10%, ili deo ove vrednosti, od ukupnog broja zaposlenih u kompanijama u svim državama članicama.

Treba obezbediti da ima onoliko dodatnih članova za svaku državu članicu koliko je neophodno da bi SNB uključilo, barem, jednog člana koji predstavlja svaku kompaniju koja ima zaposlene u toj državi članici jer broj dodatnih članova nije veći od 20% od ukupnog broja određenih članova i treba obezbediti, što proizilazi iz ovoga, da u SNB-u nema duplog zastupanja zaposlenih.

Od ovog principa polazi Direktiva, u ovom konkretnom slučaju, i postavlja nekoliko ograničenja.

U slučaju spajanja, dodaje se i zahtev da sve kompanije moraju biti zastupljene. U ovom smislu Direktiva uspostavlja resurs za dodatne članove.

Kao što je i naglašeno, svakoj kompaniji treba dodeliti po jedno mesto ukoliko ta kompanija nije predstavljena na kraju prve aktivnosti. Međutim, Direktiva daje i ograničenja ovog pravila, što znači da broj dodatnih mesta ne može da pređe 20%.

### Izbori

Države članice određuju način biranja, ili imenovanja, članova SNB-a koji se biraju ili imenuju na svojoj teritoriji i takođe preduzima neophodne mere kako bi obezbedile da, kada god je moguće, među članovima grupe bude barem jedan predstavnik svake kompanije koja ima zaposlene na teritoriji države članice.

Zakoni država članica mogu da obezbede da, među članovima grupe, bude jednak broj predstavnika sindikata, bez obzira da li su zaposleni u jednoj od kompanija, ili dotičnom preduzeću.

Države članice će obezbediti da zaposleni u kompanijama, ili preduzećima, gde nema predstavnika zaposlenih iz nekih čudnih razloga, imaju pravo da biraju ili imenuju članove SNB-a.

Pisanim sporazumom između SNB-a i nadležnih organa kompanija određuje se kakvo će biti učešće zaposlenih u okviru kompanije nastale prekograničnim spajanjem.

### Uslovi

SNB donosi odluke na osnovu **većine koja predstavlja većinu zaposlenih a svaki član ima pravo na jedan glas**. Tu postoji i novina koja se tiče onoga što je prethodno uspostavljeno zakonom. U ovom slučaju, pored glasova koji se broje, postoji potreba da se verifikuje značenje glasa predstavnika, što na neki način može da ograniči slobodu glasanja.

**Izuzeci:** SNB ima pravo da odluči, većinom od dve trećine svojih članova koji predstavljaju barem dve trećine zaposlenih, uključujući glasove članova koji predstavljaju zaposlene iz barem dve različite države članice, da ne otvori pregovore ili da okonča pregovore koji su već otvoreni.

Ako rezultat pregovora vodi do ograničavanja proporcije predstavnika zaposlenih u administrativnom organu novonastale kompanije, potrebna je većina od dve trećine članova SNB-a koji predstavljaju barem dve trećine zaposlenih, uključujući glasove zaposlenih iz minimalno dve države članice ako učešće pokriva barem 33% od ukupnog broja zaposlenih u kompanijama.

Postoji ograničenje prava na učešće ako se proporcija članova u organima novonastale kompanije razume kao pravo biranja ili određivanja nekih od članova nadzornog ili administrativnog organa, ili kao pravo imenovanja i/ili odbijanja da se odrede neki ili svi članovi nadzornog ili administrativnog organa kompanije, što je inferiorno u odnosu na najveću proporciju u kompanijama.

Ako se, nakon pregovora, primenjuju standardna pravila učešća, uprkos ovim pravilima, države članice mogu da odluče da ograniče proporciju predstavnika zaposlenih u administrativnom organu novonastale kompanije. Međutim, ako u jednoj od kompanija predstavnici zaposlenih čine barem jednu trećinu administrativnog ili nadzornog odbora, može da se desi da ograničenje nikada ne rezultira proporcijom predstavnika zaposlenih u administrativnom organu koja je manja od jedne trećine.

### **Funkcionisanje**

SNB može tražiti podršku eksperata koje samo izabere, na primer, predstavnike određenih sindikalnih organizacija na nivou zajednice. Ovi eksperti mogu biti prisutni na pregovorima, gde im je na zahtev SNB-a zadatak da konsultuju, ako je neophodno da se unapredi koherentnost i kompatibilnost na nivou Zajednice. SNB može da odluči da informiše predstavnike određenih spoljnih organizacija, uključujući sindikalne organizacije sa početka pregovora.

Troškove vezane za funkcionisanje SNB-a i, uopšte pregovore, pokrivaju kompanije, kako bi SNB mogao da ispuni svoju misiju (države članice mogu da ograniče plaćanje troškova na jednog eksperta).

### **Poverljivost**

Države članice nalažu da članovi SNB-a, reprezentativnog organa, kao i eksperti koji im pomažu, nemaju ovlašćenje da trećim licima otkriju informacije koje su poverljive.

Ova obaveza se primenjuje bez obzira na mesto gde se te osobe nalaze, a čak i kada im se završe mandati.

Svaka država članica nalaže da, u posebnim uslovima i prema uslovima i ograničenjima nametnutim od strane zakona, nadzorni ili administrativni organ ne treba da prenosi informacije koje po svojoj prirodi i objektivnim kriterijumima mogu ozbiljno kočiti aktivnosti kompanije.

### **Sporazum**

Pregovori započinju čim se uspostavi SNB i nastavljaju se tokom narednih šest meseci. Ovaj period se može produžiti, ako se strane slože oko toga, od šest meseci do godinu dana ukupno, počev od osnivanja SNB-a.



Izuzetak: relevantni organi kompanija imaju pravo da bez prethodno obavljenih pregovora budu direktno podvrgnuti standardnim pravilima učešća naznačenim u Članu 16, paragrafa 3(h), kao što se to navodi u zakonodavstvu države članice u kojoj će novonastala kompanija imati svoju registrovanu kancelariju, i da poštuju ta pravila od dana kada je izvršena registracija.

Nadležni organi kompanija i SNB treba da pregovaraju u duhu saradnje kako bi dostigli sporazum o učešću zaposlenih u novonastaloj kompaniji.

Postignuti sporazum određuje opseg svoje primene.

Ako tokom pregovora strane odluče da potpišu sporazum o učešću, njegovi osnovni elementi treba da uključe, ako je to slučaj, broj članova administrativnog ili nadzornog organa novonastale kompanije kako bi zaposleni imali pravo da biraju, imenuju, preporučuju ili odbacuju procedure prema kojima se članovi biraju, imenuju ili odbacuju od strane zaposlenih, a ovo se odnosi i na njihova prava.

Sporazum takođe uključuje datum stupanja na snagu i njegovo važenje, slučajeve kada treba pregovore o sporazumu obnoviti.

Kao takav SNB može:

- Da odluči da ne inicira ili čak da okonča pregovore koji su već otvoreni (za većinu od dve trećine članova jer oni predstavljaju dve trećine zaposlenih iz barem dve države članice). U ovom slučaju pravila koja se primenjuju na učešće zaposlenih su ona koja dolaze iz države članice u kojoj će biti locirana registrovana kancelarija novonastale kompanije;
- Ako SNB odluči da ne otvori pregovore ili da okonča one koji su već otvoreni a to ne zahteva uredbe države članice u kojoj se nalazi registrovana kancelarija kompanije, primenjuju se standardne uredbe države članice u kojoj se nalazi registrovana kancelarija kompanije ako je barem jedna trećina zaposlenih prethodno imala pravo učešća;
- Da postigne dogovor o uključenju zaposlenih i njihovom pravu učešća;
- Da postigne dogovor o smanjenju prava – pregovori mogu dovesti do kvantitativnog smanjenja prava učešća (glasovi dve trećine članova SNB-a koji predstavljaju barem dve trećine zaposlenih, uključujući glasove zaposlenih iz minimalno dve države članice, ako učešće pokriva barem 33% od ukupnog broja zaposlenih iz kompanija);
- Da postigne dogovor o primeni standardnih uredbi koje ograničavaju broj predstavnika zaposlenih u nadzornom ili administrativnom organu. Međutim, ako u jednoj od kompanija predstavnici zaposlenih čine jednu trećinu nadzornog ili administrativnog organa, ograničenje ne može biti manje od jedne trećine.

- Da ne postigne sporazum, ili da dozvoli da se okonča period predviđen za pregovore i da onda postigne sporazum, u ovim slučajevima se primenjuju standardne uredbe države člani u koje se nalazi registrovana kancelarija kompanije koja se konstituiše;
- SNB takođe može, ako je pre registracije primenjivano više oblika učešća na jednu ili više kompanija, uključujući manje od 33% od ukupnog broja zaposlenih u kompanijama, da odluči da primeni standardne uredbe. U ovom slučaju SNB će odlučiti koji će oblik usvojiti u novonastaloj kompaniji.

Standardne uredbe se i dalje primenjuju, ako je pre registracije primenjivano više oblika učešća na jednu ili više kompanija, uključujući barem 33% od ukupnog broja zaposlenih u kompanijama.

Strane se takođe mogu dogovoriti o primeni standardnih pravila; ovo se isto tako može desiti ako nadležni organi tako odluče jer sporazum nije postignut a oni prihvate njegovu primenu.

Države članice imaju pravo da izaberu da standardne odredbe o učešću koje se nalaze u Direktivi 2001/86/EC ne transponuju u svoj nacionalni zakon. Ako je to slučaj, i ako nije moguće postići sporazum o pravu učešća a neke kompanije su prethodno već imale pravo učešća, novonastala kompanija se ne može registrovati u državi članici - osim ako ne postoji sporazum ili ako nijedna kompanija prethodno nije imala pravo učešća.

### **Zaštita zaposlenih**

Članovi SNB-a, predstavnici zaposlenih koji učestvuju u nadzornom ili administrativnom organu novonastale kompanije i zaposleni su u toj kompaniji, ili jednoj od kompanija koja se spaja, imaju zaštitu i iste garancije kao i one koje su predstavnicima zaposlenih date zakonom zemlje u kojoj su zaposleni. To se odnosi, naročito, na sastanke SNB-a ili bilo koji drugi sastanak nadzornog ili administrativnog organa, kao i na isplatu zarada članovima tokom neophodnih perioda odsustva sa njihovih funkcija.

### **Kontrola legalnosti**

Država članica koja na svojoj teritoriji ima menadžment novonastale kompanije i kompanija koje se spajaju i njihove zaposlene, vodi računa da menadžment kompanije i njeni zaposleni poštuju ono što nalaže zakon Zajednice. Ona takođe preduzima neophodne mere ako dođe do kršenja, obezbeđujući administrativne i sudske procese kojima se ispunjavaju obaveze nastale iz toga.

Države članice preduzimaju neophodne mere kojima se garantuje da strukture zastupanja zaposlenih u kompanijama koje se spajaju prestanu da postoje dok se pravni i samostalni entiteti održavaju nakon registracije novonastale kompanije.

## **Standardna pravila**

Zaposleni u novonastaloj kompaniji, ogranci i odeljenja imaju pravo da pre registrovanja biraju, imenuju, preporuče ili se usprotive imenovanju onog broja članova nadzornog ili administrativnog organa novonastale kompanije koji je ekvivalentan najvećoj važećoj proporciji u jednoj od kompanija.

Ako je jedna od kompanija imala pravila učešća pre registrovanja, ona nema obavezu da uspostavi odredbe koje se tiču učešća zaposlenih.

# **Direktiva 2009.38.EC**

Nova Direktiva za evropske savete zaposlenih 2009/38/EC je stupila na snagu 5.juna 2009. Početna tačka revizije bilo je pravo zaposlenih da primaju informacije o aktivnostima kompanije i planovima za budućnost kako bi dali povratnu informaciju u onim diskusijama gde predstavnici menadžmenta koji su zaduženi za donošenje odluka uzimaju u obzir mišljenje zaposlenih.

### **Evropski saveti zaposlenih**

Evropski saveti zaposlenih se baziraju na Direktivi Evropske unije koja je transponovana u različite nacionalne zakone, u različitim zemljama. Važeća Direktiva za evropske savete zaposlenih koja je na snazi je Direktiva 2009/38/EC i usvojena je 2009.

Skraćenica EWC dolazi od reči Evropski savet zaposlenih. To je telo koje se sastoji od zaposlenih. Evropski saveti zaposlenih su deo evropskog sistema učešća zaposlenih. Evropski saveti zaposlenih omogućavaju zaposlenima da učestvuju u procesu donošenja odluka kompanije tako što primaju informacije i daju odgovor na tu informaciju. Ukratko, Evropski savet zaposlenih se bavi informisanjem i konsultovanjem. U pozadini je Povelja o osnovnim pravima Evropske unije i njen Član 27 koji ustanovljuje da je ovo jedno od osnovnih prava zaposlenih. Na osnovu ovog Člana, zaposleni i njihovi predstavnici moraju dobiti adekvatne i blagovremene informacije u okviru odredbi spomenutih u ovom Članu.

#### **Koncept informisanja:**

Informisanje znači da su predstavnicima zaposlenih date sve potrebne informacije u to vreme, na taj način i sa takvim sadržajem koji im omogućavaju da se upoznaju sa datom temom i pripreme za konsultacije sa menadžmentom.

Pre svega, ovo znači da se mnogo pre sastanka predstavnicima zaposlenih mora predati pisani izveštaj o najvažnijim pitanjima. Ovo olakšava pripremu za sastanke. Savetuje se da dogovor bude da se izveštaji o određenim finansijskim pitanjima pišu kvartalno ili na šest meseci.

Posle informisanja sledi konsultovanje.

#### **Koncept konsultovanja:**

Konsultovanje je druga polovina najvažnije aktivnosti Evropskog saveta zaposlenih. Nakon što je korporativni menadžment predstavnicima zaposlenih pružio pisani izveštaj o pitanjima koja su podložna konsultovanju, predstavnici moraju imati dovoljno vremena i informacija kako bi svoje mišljenje predstavili menadžmentu.

Prema odredbama Direktive koja je na snazi, informisanje i konsultovanje treba da se odvija tokom dva posebna sastanka.

I informisanje i konsultovanje se naročito primenjuju u izvanrednim okolnostima.

### **Koja su preduzeća i poslovne jedinice u okviru aktivnosti evropskog saveta zaposlenih?**

Aktivnosti evropskog saveta zaposlenih pokrivaju sva preduzeća i jedinice koje kontroliše grupa preduzeća iz EU ili EEA. Preduzeće mora imati barem 1000 zaposlenih u okviru država članica a barem dve grupe preduzeća moraju imati po barem 150 zaposlenih u različitim državama članicama.

Preduzeće ima obavezu da na zahtev predstavnika zaposlenih da kompletnu listu svih institucija u kojima to preduzeće obavlja značajne aktivnosti i za sve te jedinice prilaže se broj zaposlenih, informacija o akcionarima, imena i adrese predstavnika zaposlenih.

### **Koje zemlje su obuhvaćene aktivnošću evropskog saveta zaposlenih?**

Zakonski Direktiva za evropske savete zaposlenih se primenjuje na sve države članice EU i zemlje u EEA, tj. pored aktuelnih država članica EU primenjuje se i na Norvešku, Island i Lihtenštajn.

Direktiva takođe ne obavezuje zemlje kandidate za članstvo u EU da uđu u sferu aktivnosti evropskog saveta zaposlenih. Međutim, moguće je da budu uključene u ovu aktivnost bilo kao punopravni članovi ili kao posmatrači. Ovo se može dogovoriti između evropskog saveta zaposlenih i preduzeća. Zemlje van Evrope, kao što je Rusija, takođe mogu dobiti status posmatrača – međutim, i za ovo mora postojati dogovor između Evropskog saveta zaposlenih i preduzeća.

### **Sastav evropskog saveta zaposlenih**

Zakon nalaže da se evropski savet zaposlenih sastoji od jednog (1) predstavnika iz svake države članice. Onda, tu je jedan (1) predstavnik dela zaposlenih u državi članici koji čine 10% ili deo od ukupnog broja zaposlenih u svim državama članicama. Pod državama članicama se ovde misle one države koje su obuhvaćene aktivnostima evropskog saveta zaposlenih i one koje su u EEA, pod uslovom da kompanija radi u tim državama. Direktiva kaže da se evropski savet zaposlenih sastoji od zaposlenih iz preduzeća ili grupe preduzeća koji su izabrani ili imenovani od strane predstavnika zaposlenih ili, u njihovom odsustvu, od strane ukupnog broja zaposlenih. Ukoliko nema predstavnika zaposlenih, predstavnici evropskog saveta zaposlenih se biraju direktnim glasanjem svih zaposlenih.

U svakom slučaju, sastav evropskog saveta zaposlenih mora biti reprezentativan i ispunjavati uslove postavljene za EWC. Ovo znači da mora da postoji adekvatan broj predstavnika u odnosu na broj zaposlenih u svakoj državi članici.

### **Pitanja kojima se ne bavi evropski savet zaposlenih**

Evropski savet zaposlenih se ne bavi onim nacionalnim pitanjima koja čak ni indirektno ne uključuju više od jedne zemlje.

### **Veza između procedure evropskog saveta zaposlenih i nacionalne procedure**

Ako sporazum o Evropskom savetu zaposlenih ne sadrži odredbe o tome kako su pregovori o nacionalnoj saradnji povezani sa procedurom za evropski savet zaposlenih, onda se o transnacionalnim pitanjima koja impliciraju značajne promene u organizaciji posla ili ugovornim odnosima mora diskutovati tokom pregovora o nacionalnoj saradnji i u evropskom savetu zaposlenih.

Transnacionalne i nacionalne procedure mogu da se odvijaju istovremeno ili konsekutivno. Ako nema detaljnog dogovora o Pravilniku o radu, kompanija ima obavezu da uzme u obzir informisanje i konsultovanje zaposlenih gde god je to moguće, pritom vodeći računa o specijalnim zahtevima date situacije.

Predstavnike zaposlenih podržava koordinator evropskog saveta zaposlenih koga postavlja sindikat. Koordinator može da ponudi informacije o najboljim praksama u radu evropskog saveta zaposlenih i može da upozori o mogućim preprekama. On/ona je upoznat(a) sa tekućom evropskom praksom i ima kontakte sa akterima iz različitih evropskih sindikata. Ukoliko se ukaže potreba, koordinator može da pronađe kontaktne osobe u sindikatima koji rade u drugoj zemlji i koji mogu sa predstavnikom zaposlenih da razgovaraju na njegovom/njenom jeziku.

Važno je imati dobar odnos sa vašim koordinatorom – ovo će vam dozvoliti da se pozabavite bilo kojim pitanjem koje imate na umu, bilo da je veliko ili malo.

### **Kako uspostaviti evropski savet zaposlenih**

Pregovore o evropskom savetu zaposlenih mogu da iniciraju zaposleni ili menadžment kompanije.

U slučaju da menadžment preuzima inicijativu, zaposleni treba da stupe u kontakt sa svojim sindikatom bez odlaganja kako bi bili sigurni da se pregovori odvijaju prema pravilima.

Uspostavljanje evropskog saveta zaposlenih poboljšaće mogućnosti zaposlenih da dobiju potpunije informacije o kompaniji.

Ako zahtev da se započnu pregovori dolazi od zaposlenih, zahtev da se započnu pregovori oko evropskog saveta zaposlenih će doći od najmanje dve zemlje. Zahtev mora podržati barem 100 zaposlenih. Ovaj uslov je ispunjen, čak i ako postoji samo jedan zaposleni (ili jedan predstavnik zaposlenih) iz jedne zemlje, koji daje ovaj zahtev zajedno sa zaposlenima (ili predstavnicima zaposlenih) iz druge zemlje, dokle god iza tog zahteva stoji dovoljan broj zaposlenih. Zahtev ulažu zaposleni kao grupa, ili, kako je to običaj, to radi njihov predstavnik.

### **Koji je cilj pregovora o evropskom savetu zaposlenih?**

Cilj pregovora je da se napravi predlog ugovora o aktivnostima evropskog saveta zaposlenih koje će se sprovesti u kompaniji i o praksi vezanoj za ovo pitanje.

### **Specijalno pregovaračko telo (SNB)**

Specijalno pregovaračko telo se osniva radi pregovora. Cilj ovog tela je da se sa poslodavcem zaključi ugovor o evropskom savetu zaposlenih. SNB mora imati barem jednog predstavnika zaposlenih iz svake države EU/EEA gde kompanija ima jedinicu.

Članovi SNB-a često postaju predstavnici samog evropskog saveta zaposlenih, tako da je važno iz ovog razloga da se sve zemlje slože oko ovoga od samog početka. Savetuje se da se koriste dostupni eksperti, kao što su predstavnici sindikata, kada se sastavlja SNB jer u ovoj fazi predstavnici zaposlenih i predstavnici menadžmenta često imaju mnogo pitanja koja žele da postave.

Poslodavac snosi troškove nastale izborom članova SNB-a, pregovora čiji je cilj da se dode do ugovora o evropskom savetu zaposlenih kao i troškove nastale angažovanjem potrebnih eksperata u ovim pregovorima.

### **Izbor pregovarača ili SNB članova**

On se odvija prema različitom nacionalnom zakonodavstvu država članica.

Zaposleni moraju izabrati kao svog predstavnika barem jednog člana iz svake države članice EU/EEA gde kompanija radi. U državi članici dodeljuje se jedan predstavnik na 10% zaposlenih, ili na deo od toga, od ukupnog broja zaposlenih u svim državama članicama zajedno. Veličina SNB-a nije ograničena – definiše se od slučaja do slučaja. Mandat predstavnika SNB-a će trajati koliko traju i pregovori.

Postoje različiti eksperti koje mogu imenovati evropske sindikalne federacije i/ili sindikati:

- 1) Ekspert čija je dužnost da pomaže tokom pregovora o ugovoru.
- 2) Koordinator tj. ekspert čiji je zadatak da kontinuirano i aktivno učestvuje u aktivnostima evropskog saveta zaposlenih kompanije i kontroliše rad u kompaniji
- 3) Eksperti koji na sastancima evropskog saveta zaposlenih uvode pitanja vezana za specifične teme i/ili aktiviraju diskusiju. Eksperti u ovoj oblasti bi bili advokati, ekonomisti ili zvaničnici sindikata koji mogu da pomognu oko pitanja iz svoje struke.

Zadatak koordinatora evropskog saveta zaposlenih i eksperta je da podrži aktivnosti ovog tela. Naročito koordinatori imaju veliko znanje i iskustvo o evropskim savetima zaposlenih, najboljim praksama i zakonodavstvu.

Koordinator je ekspert za Zakon o radu i praksu u pregovorima za zemlju gde je sedište kompanije.

Ugovor o evropskom savetu zaposlenih može sadržati klauzulu o upotrebi eksperata, čime se garantuje učešće eksperta u radu Saveta. Ovo će omogućiti da Evropski savet zaposlenih dobije podršku od osobe čija će mu stručnost koristiti u radu.

Drugi ključni zahtev je da ugovor mora uključiti odredbe o upotrebi koordinatora i barem jednog eksperta u radu evropskog saveta zaposlenih.



Koordinator je odgovoran za davanje saveta i smernica predstavnicima zaposlenih u evropskom savetu zaposlenih i za to da aktivnosti Saveta budu na visokom nivou. Koordinator takođe može da informiše predstavnike o najboljim praksama u radu Saveta i pruži savete i podršku oko teških pitanja. Koordinator obično dolazi iz zemlje gde se nalazi sedište kompanije.

### **Najava pregovora o evropskom savetu zaposlenih**

Specijalno pregovaračko telo o svom sastavu mora informisati centralni menadžment preduzeća na nivou zajednice ili grupe preduzeća, menadžment preduzeća koji je pod kontrolom grupe preduzeća na nivou zajednice ili menadžment lokalnih jedinica preduzeća na nivou zajednice i nadležne evropske radničke i poslodavačke organizacije.

Proces pregovora treba da se odvija u duhu saradnje.

### **Proces pregovora o Evropskom savetu zaposlenih**

- 1- Daje se zahtev kako bi se započeli pregovori (zahtev podnosi barem 100 zaposlenih ili njihovi predstavnici iz dve različite zemlje, ili pregovore inicira centralni menadžment kompanije);
- 2- Evropske organizacije dobijaju poziv za pregovore;
- 3- SNB se uspostavlja, veličina SNB-a se određuje i biraju se članovi;
- 4- SNB zadaje ciljeve pregovora zaposlenih i sastavlja predlog ugovora;
- 5- Održavaju se pregovori o evropskom savetu zaposlenih:

Predstavnici zaposlenih moraju imati priliku da se sastanu i konsultuju jedni druge bez prisustva predstavnika centralnog menadžmenta i ako je potrebno, biće obezbeđeno simultano prevođenje na ovim sastancima i takođe ako je potrebno, dokumenta će biti prevedena na tražene jezike. Predstavnici zaposlenih imaju pravo da koriste one eksperte koje oni izaberu;

- 6- Pregovoru se okončavaju:
  - Ugovor o evropskom savetu zaposlenih se zaključuje i odobrava ga SNB;
  - Ne dolazi se do ugovora, i beleži se da stupaju na snagu dopunski zakonski uslovi;
  - Dve trećine članova SNB-a odlučuje da se evropski savet zaposlenih neće osnovati. (Osim ako se ne dođe do drugačijeg sporazuma, postoji period čekanja od dve (2) godine koji mora da prođe pre nego što počnu novi pregovori. Dopunski uslovi tada ne stupaju na snagu.)
- 7- Aktivnost Evropskog saveta zaposlenih počinje:
  - Datum prvog sastanka Saveta je u istoj godini;
  - SNB se razrešava dužnosti;
  - Predstavnici Saveta se imenuju (oni mogu biti isti kao i u SNB-u)
  - Savet se uspostavlja.

### **Koji je normalni tok pregovora?**

Razumevanje i znanje pregovaračkih strana o aktivnostima evropskog saveta zaposlenih i sveukupna volja centralnog menadžmenta i zaposlenih da saraduju mogu uticati na to koliko glatko se odvijaju pregovori.

Pregovori ne mogu trajati duže od tri godine. Ako se ugovor ne zaključi u roku od tri godine od početka pregovora, dopunski zakonski uslovi stupaju na snagu.

### **Kakvu odluku treba doneti o broju predstavnika?**

U principu, svaka zemlja u kojoj preduzeće radi treba da bude zastupljena. Proporcionalno broju zaposlenih mogu se izabrati dodatni predstavnici. Savet se obično sastoji od 15-30 predstavnika, ali ne bi trebalo da bude preveliki u odnosu na veličinu kompanije. Zaposleni treba da se slože o broju predstavnika pre nego što počnu pregovori sa menadžmentom. Iskustvo je pokazalo da oni Saveti u kojima velika većina zaposlenih dolazi iz jedne zemlje ne funkcionišu tako dobro kao oni gde se traži široka zastupljenost.

Ako zemlja ili par zemalja dominira radom Saveta, ostale zemlje mogu biti izostavljene ili slabo motivisane za učešće u aktivnostima. U takvim okolnostima Savet više ne može da služi svojoj najvažnijoj svrsi, tj. informisanju i konsultovanju širom grupe.

### **Koja pitanja pokrivaju informisanje i konsultovanje?**

Informisanje i konsultovanje su ključni elementi rada Saveta i oni mogu uključiti informisanje o razvoju i perspektivi naročito kada se radi o strukturi grupe, ekonomskoj i finansijskoj situaciji, mogućem razvoju poslovne aktivnosti, proizvodnji i prodaji, situaciji i mogućem trendu u zapošljavanju, investicijama, značajnim promenama koje se tiču organizacije, uvođenju novih metoda rada ili procesa u proizvodnji, transferima proizvodnje, spajanjima, smanjenju ili zatvaranju preduzeća, institucijama ili njenim važnim delovima i kolektivnim tehnološkim viškovima.

Lista može biti dopunjena drugim pitanjima ako zaposleni zatraže da se ona nađu na agendi.

U principu, daju se informacije o svim strateškim pitanjima koja u budućnosti mogu uključiti barem dve zemlje. Takođe, postoje pitanja koja se smatraju transnacionalnim nevezano za broj zemalja koji obuhvataju – to su pitanja koja su važna za evropske radnike jer mogu u velikoj meri uticati na zaposlene ili mogu uključiti transfere aktivnosti između država članica.

Dokumenta koja se tiču važnih mera biće unapred dostupna predstavnicima kako bi imali vremena da formiraju mišljenje o datim pitanjima. Dokumenta će takođe biti prevedena na sve potrebne jezike.

Kako bi se obezbedio nesmetan rad Saveta važno je da se predstavnici zaposlenih sastaju pre i posle sastanka na nacionalnom nivou. Svrha pripremnog sastanka je da se diskutuje o zajedničkom

mišljenju zaposlenih. Tema brifinga je kakav izveštaj dati nacionalnim predstavnicima zaposlenih. Kako bi ostali u kontaktu, predstavnici Saveta treba da imaju pristup modernim sredstvima komunikacije kao što su telefon, imejl, internet i ako je moguće forumu za diskusiju na internetu.

### **Šta treba dogovoriti kada se radi o transnacionalnim pitanjima?**

Zakon definiše transnacionalna pitanja kao pitanja koja se tiču čitavog preduzeća na nivou zajednice ili grupe, ili barem dva preduzeća ili institucije iz grupe, ili kao pitanja koja imaju ili mogu imati značajan uticaj na poziciju zaposlenih nezavisno za broj država članica. Definicija ovih pitanja je od ključne važnosti, naročito u takozvanim vanrednim situacijama kada treba razmotriti da li je pitanje transnacionalno, tj. da li o njemu treba diskutovati u Savetu ili ne. Prilikom definisanja transnacionalnih pitanja, čovek mora uzeti u obzir razmeru mogućeg uticaja kao i relevantan nivo zastupljenosti menadžmenta i zaposlenih.

Situacije se smatraju transnacionalnim kada se odluka i njeni efekti evidentiraju u istoj zemlji, ali postoji mogućnost da se reflektuju na drugu državu članicu u okviru aktivnosti Saveta (npr. promena metode rada u jednoj zemlji bi pre ili kasnije imala uticaj i na druge zemlje).

### **Broj redovnih sastanaka po godini**

Na osnovu dopunskih zahteva, Savet zaposlenih ima pravo da se sastane barem jednom godišnje. Onda, predstavnici zaposlenih imaju mogućnost da se pre i posle zajedničkog sastanka sastaju bez prisustva menadžmenta.

Broj sastanaka treba dogovoriti i napisati u Ugovoru o evropskom savetu zaposlenih.

### **Priprema za sastanke**

Svi sastanci Saveta (redovni sastanci Saveta, sastanci organizovani u vanrednim okolnostima kao i sastanci Izbornog komiteta) efikasni su samo ako su dobro pripremljeni.

### **Odgovornost za troškove aktivnosti evropskog saveta zaposlenih**

Kompanija snosi troškove aktivnosti Saveta, a ne samo troškove sastanka. Poslodavac će takođe refundirati sve druge troškove nastale iz aktivnosti Saveta u okviru grupe.

### **Izborni komitet i njegov sastav**

Predstavnici Saveta imenuju članove Izbornog komiteta između sebe. Zadatak Izbornog komiteta je da koordinira aktivnostima Saveta, i može da uvrsti samo predstavnike zaposlenih. Komitet će imati mogućnost da redovno sprovodi svoje aktivnosti.

Prema dopunskim zakonskim uslovima, Izborni komitet se sastoji od najviše pet (5) članova.

### **Ostale radne grupe**

Pored Izbornog komiteta, drugi komiteti ili radne grupe se takođe mogu oformiti. To mogu biti stalna ili privremena tela. Postavljanje stalnog komiteta ili radne grupe može biti osetljivo ako kompanija u okviru svojih aktivnosti ima specifičan stalan izazov ili cilj o kome predstavnici zaposlenih i centralni menadžment zajedno treba da diskutuju.

### **Informisanje onih koji se zastupaju**

Svi učesnici na sastanku imaju obavezu da ne otkrivaju poverljive informacije ljudima van kompanije. Međutim, pravila poverljivosti ne sprečavaju davanje informacija koordinatoru Saveta. Čak i ako postoje spoljni učesnici na internom sastanku zaposlenih, obaveza centralnog menadžmenta da pruži informacije neće biti ograničena. Interni sastanci zaposlenih su potrebni kako bi predstavnici zaposlenih dobili mogućnost da slobodno diskutuju.

Predstavnici zaposlenih imaju pravo da informišu ostale predstavnike zaposlenih, ili ako takvi predstavnici nisu izabrani, onda direktno informišu zaposlene o sadržaju i rezultatima procesa informisanja i konsultovanja.

Ovo pravo može biti ograničeno samo pravilom o poverljivosti.

### **Šta je poverljiva informacija?**

Ugovor treba da sadrži jasne odredbe koje se tiču prava i obaveza predstavnika evropskog saveta zaposlenih da podele informacije koje su im date od strane nacionalnih predstavnika zaposlenih. Ugovor takođe mora jasno navesti pravo predstavnika zaposlenih i svih ostalih zaposlenih da komuniciraju sa predstavnicima Saveta i Izbornog komiteta. Ugovor mora pojasniti da predstavnici Saveta imaju pravo da informišu zaposlene na lokalnom i/ili nacionalnom nivou. Ovo će ojačati nacionalno i evropsko jedinstvo i u skladu je sa zahtevima zakonodavstva o evropskom savetu zaposlenih.

### **Razmena informacija predstavnika zaposlenih**

Od faze formiranja SNB-a pa dalje, predstavnici zaposlenih treba da razmenjuju mejl adrese i stvaraju mrežu za razmenu informacija. Predstavnici Saveta treba da imaju zajednički forum za diskusiju na internetu kako bi komunikaciju učinili lakšom. Nedostatak zajedničkog jezika može da oteža direktne kontakte između predstavnika Saveta. Stoga, komunikacija između sastanaka Saveta ostaje dužnost Izbornog komiteta.

Zakon nalaže da članovi pregovaračkog tela moraju da čuvaju poverljive informacije u vezi sa procedurom saradnje koja se tiče posla i poslovnih tajni grupe preduzeća ili preduzeća, informacije o finansijskom položaju grupe preduzeća ili preduzeća, informacije koje nisu javne prema drugim zakonima jer bi njihovo širenje verovatno nanelo štetu grupi preduzeća ili preduzeću ili nekom njihovom poslovnom partneru ili ugovornoj strani, i informacije u vezi sa bezbednošću grupe preduzeća ili preduzeća i pripadajućem sigurnosnom sistemu jer bi njihovo širenje opet bilo štetno za grupu preduzeća ili preduzeće ili njihove poslovne partnere ili ugovorne strane.

Jedan od preduslova poverljivosti je da menadžment grupe preduzeća ili preduzeća upozna osobe, čija je dužnost da čuvaju poverljivost, sa informacijama koje se smatraju poslovnim tajnama. Obaveza poverljivosti traje koliko i važnost ugovora o radu zaposlenog i njegovog predstavnika, a obaveza poverljivosti eksperta se nastavlja i nakon što on obavi svoj zadatak.

# **Transnacionalni Sporazumi**

## UVOD

U radu, sprovedenom u okviru projekta "Informisanje i konsultovanje - ispunjavanje i istraživanje konkretnih potreba", naime tokom faza pripreme i glavnog događaja, imali smo sreće i dobili smo mogućnost da pristupimo temi **transnacionalnih sporazuma**, donoseći na svetlo dana konkretne slučajeve koje zbog nedovoljno prostora nećemo objašnjavati do detalja, već ćemo pozvati čitaoce da pogledaju prezentaciju različitih slučajeva na jutjub kanalu (IC into a New Dimension), na Fejsbuk stranici projekta (<https://www.facebook.com/intoanewdimension?ref=h>) i takođe na internet stranici (<http://icnewdimension.sima.org.pt>) gde takođe imate pristup ostalim materijalima kao što su prezentacije.

Mislimo da rezultat našeg velikog iskustva i potrebe naših partnera opravdavaju naš napor za deljenje ovih instrumenata, promovisanje njihove uloge, uzdizanje njihovog potencijala, razmenjivanje iskustava. Sa jedne strane, mi ćemo promovisati nove načine socijalnog dijaloga, a sa druge strane istraživaćemo nove načine za informisanje i konsultovanje zaposlenih na različitim nivoima.

Sve veća međunarodna dimenzija kompanija, mobilnost inputa vodeći do sve veće međunarodne integracije i potrage za rešenjima predstavljaju takozvane "transnacionalne sporazume".

Ovim se uspostavlja veza između zaposlenih, odnos između kompanije i zajednice gde je kompanija locirana kao i poslovnih partnera koji su opomenuti da treba da poštuju zakone i korporativnu odgovornost kompanija koja je vidljiva.

Što se tiče nomenklature, imamo širok spektar termina:

- Okvirni sporazumi
- Pravilnik o radu
- Zajednička deklaracija/izjava
- Između ostalog

Važnost ovih instrumenata je ogromna tako da oni zavređuju posebnu pažnju naše zajednice, Transnacionalni sporazum za kompaniju znači: "sporazum koji obuhvata recipročne obaveze čiji se opseg proteže na teritoriju od nekoliko država i koji je zaključio jedan ili više predstavnika iz kompanije ili grupe kompanija sa jedne strane, i jedna ili više radničkih organizacija sa druge strane, a koji pokriva uslove rada i zapošljavanja i/ili odnose između poslodavaca i radnika ili njihovih predstavnika"(Evropska komisija 2008).

Ovde treba da naglasimo dva najčešće korišćena tipa: Evropski okvirni sporazumi koji se, po pravilu, primenjuju samo u okviru evropske scene, i mogu pokriti, ili ne, zemlje izvan teritorije EU (veliko pitanje je da li oni treba da uključe zemlje kandidate) i moraju se primeniti na više od

jedne zemlje i zaključiti od strane kompanija i predstavnika zaposlenih, a međunarodni okvirni sporazumi se primenjuju na zemlje van evropskog prostora.

Obično promotori i akteri takođe zavise od dimenzije (evropske ili međunarodne) onih instrumenata koje je moguće naći u dotičnim međunaordnim ili evropskim federacijama.

Ovde takođe postoji varijanta pravila ponašanja koja se obično nameće i gde se mogu konsultovati predstavnici zaposlenih ali gde po pravilu nema formalnog sporazuma, inicijative, i gde je potpis obaveza kompanije (DAIMLER, COINDU).

U sadašnjem radu fokusiraćemo se više na transnacionalne sporazume u kompanijama (TCA) kao razvijenu karakteristiku socijalnog dijaloga u multinacionalnim kompanijama. Oni daju odgovore, na dobrovoljnoj bazi dogovorenoj između kompanije i organizacija zaposlenih/predstavnika, na pitanja vezana za iščekivanje promene i restrukturiranje, obuke, mobilnost, zdravlje i bezbednost, jednakost i druga pitanja.

Informisanje i konsultovanje i transnacionalni sporazumi zaslužuju posebnu pažnju jer nastaju na dobrovoljnoj bazi i rezultiraju iz dogovora između kompanije i zaposlenih i/ili njihovih predstavnika a baziraju se na međusobnom priznavanju potreba i procedura koje treba primeniti u kompaniji. Možemo čak naglasiti da je ovo informisanje i konsultovanje na drugom nivou.

Mi ćemo istaći da Evropski saveti zaposlenih imaju posebnu važnost i nacionalne strukture ne treba zanemariti i treba ih uključiti iako se njihov nivo uključenja razlikuje.

Ovi sporazumi kroz decenije postaju sve značajniji i iz tog razloga je važno naglasiti njihovu važnost (iako nakon 2008 postoji pad i njihova budućnost je sada neizvesna uprkos malom pomaku u ovoj oblasti), mogućnost korišćenja ovih instrumenata sa ostatkom instrumenata za informisanje i konsultovanje, njihovu primenu u perifernim zemljama i/ili zemljama srednje veličine.

Prepoznaje se njihova važnost jer oni igraju pozitivnu ulogu u identifikaciji i razvoju, implementaciji dogovorenih rešenja. Oni su takođe platforma za razvoj socijalnog dijaloga na međunarodnom nivou.

Primer je slučaj NOKIA, kompanija koja sa globalnim Pravilnikom o radu, uprkos promenama koje su se dešavale tokom godina, i dalje zadržava iste principe. Ona poštuje osnovne principe kao što je zabrana diskriminacije i dečijeg rada i prinudnog rada, promovisanje jednakih šansi za sve zaposlene.

Tokom rada na ovom projektu iskrsla je mogućnost da okvirni sporazumi uključe zemlje kandidate. Pitanje je postavljeno i zaslužuje našu pažnju. Mi mislimo da ništa to ne sprečava. Ništa ne sprečava zemlje kao što su Crna Gora, Srbija, Albanija i Makedonija, i kompanije locirane u tim zemljama da zaključe okvirni sporazum.



Postoji veliki potencijal jer bi tako mogli da se uspostave bolji odnosi na radu, jer bi tako došlo do boljeg poklapanja sa karakteristikama regiona. To bi i dalje bio Evropski okvirni sporazum, tj. transnacionalni okvirni sporazum, ili čak međunarodni sporazum.

Još jedno pitanje je postavljeno, na originalan način, a vezano je za kompanije koje su nastale primenom Direktive 2005/56/EC i okvirnih sporazuma jer su to obično male kompanije ali su prisutne u više od jedne zemlje i ništa ih sa teoretske tačke gledišta ne sprečava i pored dodatnih tehničkih poteškoća koje bi mogle da se pojave.

Međunarodni sporazum ili međunarodni okvirni sporazum (IFA) je sporazum između multinacionalnih kompanija i svetskih granskih federacija koje predstavljaju zaposlene na globalnom nivou i po sektoru. Ovi sporazumi imaju za cilj da promovišu i kontrolišu osnovne nivoe rada u multinacionalnim kompanijama, naročito u oblastima kao što su sloboda udruživanja i pristup kolektivnom pregovaranju, ali takođe i dobre odnose na radu i dostojanstvene uslove rada (izvor: Papadakis K., Oblikovanje globalnih industrijskih odnosa, MOR, Ženeva, 2011, st.2).

Zašto transnacionalni sporazum?

Kao što je već naglašeno, ovo je način koji mnoge multinacionalne kompanije koriste kako bi se konsenzusom dogovorile o paketu mera, naime, o obuci, zdravlju i bezbednosti na radnom mestu, restrukturiranju, informisanju i konsultovanju koje se odvija van onoga što je predviđeno direktivama, kako bi obezbedile njihovu primenu u celoj kompaniji i harmonizaciju uslova.

To je način da se kompanije bave globalizacijom na balansiran način, promovišući dijalog i poverenje u okviru kompanije, a u isto vreme povećavajući integraciju i imajući u vidu konkretne aspekte kompanije i posebne uslove.

Postoji nekoliko primera koji idu izvan ovoga i uključuju standardizaciju procedura informisanja i konsultovanja, kompenzacija (kao što je slučaj kompanije KEMET) a takođe i načina podele profita.

Transnacionalni sporazum nasuprot Pravilniku o radu

Kao što je već rečeno, ovi transnacionalni sporazumi imaju različita imena, među njima mi ističemo takozvani "Pravilnik o radu" čiji se jednostrani karakter razlikuje od višestranog karaktera transnacionalnog sporazuma.

Njega karakterišu inicijativa, sadržaj, i obaveza da se primenjuju u kompaniji, iako se o njihovom sadržaju može raspravljati sa radnicima i/ili njihovim predstavnicima. Mnogi ukazuju na jednostrani karakter ovog sporazuma koji je često prisutan kao faktor isključenja za razliku od transnacionalnog sporazuma koji je višestran.

Imamo slučaj COLEP-a, portugalske kompanije, dela portugalske grupe RAR, koja ima ono što se zove Pravilnik o radu, a on je povezan sa njihovim vrednostima i principima. Za kompaniju, njen

Pravilnik o radu je nešto što se primenjuje na sve, uprkos zemlji gde je kompanija locirana. On uključuje paket principa vezanih za poštovanje sindikata, poštovanje kolega, religije, ...itd, takođe se odnosi na zabranu dečijeg rada, između ostalog. Neka pitanja su uključena jer postoji veliki obim kultura. Uglavnom se zasniva na poštovanju, poverenju i pravdi.

Pored regulisanja odnosa u kompaniji, ovo je jako korisno jer mnogi klijenti koji rade sa kompanijom zahtevaju i sprovode socijalne kontrole kako bi kompanija mogla da bude dobavljač, proveravajući da li COLEP ispunjava sve različite standarde koji su za njih, kao klijenta, od izuzetne važnosti.

Još jedan primer portugalske kompanije koja je internacionalizovana – SODEICA – kompanija ima Pravilnik o radu obuhvatajući paket preporuka i zajednička pravila za celu grupu i time se promoviše komunikacija u okviru kompanije, naglašavajući važnost komunikacije ne samo između nadzornika već i između zaposlenih i kompanije. Informisanje i konsultovanje zaposlenih je kao takvo nešto što je duboko inkorporirano i dešava se redovno.

Uprkos jednostranom karakteru, kada dođe do dogovora o njegovom sadržaju sa radnicima i/ili njihovim predstavnicima, on vodi ka cilju koji je svojstven inicijativi, podršci, bez sumnje, transnacionalnom sporazumu.

Transnacionalni sporazum postavlja nekoliko pitanja, onih relevantnih, vezanih za aktere, njihovu legitimnost i ulogu, transparentnost ovih sporazuma, njihovu primenu i efekte koje proizvode. Sva ova pitanja zaslužuju pažnju.

Hajde da pogledamo:

- Akteri

Ako sa jedne strane imamo kompaniju, nju treba da predstavlja neko ko ima moć da je predstavlja, ko ima mandat i time se štitimo od mogućih argumenata tipa "Ja nisam nadležan za to".

Iz tog razloga, u većini slučajeva, centralni menadžment kompanije je taj koji interveniše.

Što se tiče radnika, ima nekoliko situacija koje treba imati na umu a koje su vezane za legitimnost aktera.

1. - Pregovara se o sporazumu i potpisuje ga grupa radnika koja predstavlja radnu snagu kompanije, pokrivajući različite zemlje. U ovom slučaju možemo se pitati kako su oni izabrani ili imenovani da u ime drugih ljudi pregovaraju i potpisuju sporazum. Ako se to valjano ne štiti, postoji rizik da će primena sporazuma biti onemogućena.

2. - Pregovara se o sporazumu i potpisuju ga sindikalni predstavnici, iz različitih struktura sindikata prisutnih u kompaniji, u različitim zemljama. Da li oni imaju mandate da pregovaraju o nečemu što prevazilazi nacionalnu pokrivenost, kolektivno pregovaranje na nacionalnom nivou? Ovo

može biti prepreka, pored bliske povezanosti sa pitanjem implementacije sporazuma na nacionalnoj teritoriji, na šta treba dodati i pitanje radnika koji nisu članovi sindikata.

3. - Pregovara se o sporazumu i potpisuje ga Evropski savet zaposlenih. U ovom slučaju postavlja se nekoliko pitanja koja su vezana, ne samo za činjenicu da li ova nadležnost prevazilazi nadležnost i cilj ovog tela, već i za činjenicu da se ovo može posmatrati kao pogrešna upotreba lokalnih sindikata koji bi time bili isključeni iz ovog proces.

4. - Pregovara se o sporazumu i potpisuju ga evropske sindikalne federacije koje imaju mandat da predstavljaju učlanjene strukture. Evropski savet zaposlenih može, a i ne mora, da učestvuje. Još jednom se postavlja pitanje vezano za implementaciju sporazuma na nacionalnom nivou jer on mora biti uključen u nacionalno kolektivno pregovaranje ako oni žele da se primenjuje.

Mi mislimo da je bez sumnje uključenje Evropskih saveta zaposlenih, nacionalnih entiteta i evropskih/međunarodnih federacija bitno. Iako je to teži proces, neuključivanje nacionalnih predstavnika zaposlenih povlači za sobom sumnje, čak i zbog poštovanja Direktive 2002/14/EC koja se odnosi na dotična pitanja i na ono što se može dogovoriti od slučaja do slučaja (u slučaju TAP koji je nedavno inicirao proces privatizacije).

#### Transparentnost sporazuma

Ovo pitanje ima sve veću važnost, naročito što se tiče toga kako su ovi sporazumi i njihov sadržaj u delovima prezentovani kompanijama i radnicima.

Imajući u vidu posledice ovih sporazuma, ili posledice koje oni mogu imati, hitno je potrebno njihovo širenje jer bi to svima omogućilo da im pristupe. Znanje o ovim sporazumima je ključno i omogućiće dobru implementaciju u okviru kompanije.

Često se dešava da se pronađu rešenja za kompanije i/ili radnike koji ni ne znaju šta je sadržaj sporazuma niti znaju da on postoji. Sa druge strane, postoje kompanije koje promovišu sporazum, njegov sadržaj, uz nekoliko akcija deljenja sporazuma radnicima, kao što je slučaj NOKIA i COLEP.

Sa druge strane svedoci smo neuravnoteženih situacija između zemalja jer ako u nekoj evropskoj zemlji ima kompanija koje promovišu svoje sporazume kao i poznavanje njihovog sadržaja, a recimo ista kompanija u zemlji kandidatu to ne radi, time se naglašava neravnoteža i razlike među akterima.

Možemo da zaključimo, iz tog razloga, da je jako bitno promovisati transparentnost sporazuma jer ćemo u suprotnom promovisati neravnotežu koja leži u nepostojanju znanja i proizvoljnost u okviru kompanije i/ili grupe kompanija.

Iz tog razloga treba obezbediti transparentnost i primenu. Nepostojanje znanja, u mnogim slučajevima, prema našem mišljenju nastavlja da bude problem uprkos verovanju da je došlo do boljitka u tom smislu.

## Primena

Pitanje blisko povezano sa prethodnim, primena transnacionalnog sporazuma je jedno od najbitnijih pitanja kada se pokriva ova tema. Primena sporazuma na nacionalnom nivou ima značajnu ulogu jer je vezana ne samo za transparentnost sporazuma već i za kapacitet primene sadržaja sporazuma.

Znanje je važno, kao što je već naglašeno, ali njegova primena na teritoriji različitih država članica je takođe važna jer postojanje sporazuma mora da garantuje njegovu održivost i konzistentnu primenu na sve jedinice kompanije, čak i sa ciljem da se promoviše integracija na međunarodnom nivou.

Primena je povezana sa reprezentativnošću na nacionalnom nivou. Što je veća reprezentativnost, veća je šansa da se garantuje primena sporazuma, naročito u delu koji se tiče uključivanja u nacionalno kolektivno pregovaranje.

Ovo su jako osetljiva pitanja i zabrinjavaju aktere jer zbog nedostatka reprezentativnosti radničkih organizacija, bilo na lokalnom ili nacionalnom nivou, ne mogu da primene sadržaj sporazuma, a i zbog nedostatka volje nekih kompanija da primenjuju sadržaj. Imajući u vidu dobrovoljnost na kojoj se bazira ovaj sporazum i činjenicu da oni traže rešenja na međunarodnom nivou, izgleda da je kranji paradoks kako lokalni menadzment može da ne primeni ono što je na međunarodnom nivou dogovoreno.

Efekti na nacionalnom nivou su vezani za integraciju sporazuma u kolektivno pregovaranje jer se samo tako može tražiti njegova primena i primena dogovorenih rešenja. Samo na taj način njegov sadržaj može da proizvede efekte na lokalnom nivou, primoravajući učesnike da sporazum stupi na snagu. Ako se to ne desi, njegova primena i poštovanje onoga što je dogovoreno zavisiće od volje i dostupnosti aktera.

Sa obzirom na rad koji su sproveli partneri i njihovi pandani, možemo napraviti scenario gde sa jedne strane imamo prednosti a sa druge strane mane ovih sporazuma i proces koji vodi ka njihovom zaključenju:

### Prednosti:

- I. Ovi sporazumi su sredstvo za borbu sa globalizacijom na uravnotežen način;
- II. Promovisanje okruženja gde vlada poverenje i dijalog;
- III. Jačanje socijalnog dijaloga i

IV. Promovisanje stabilnosti,

V. Povećanje evropskih integracija,

VI. Vodi se računa o konkretnim aspektima, konkretnim potrebama kompanija.

Sa druge strane, imamo mane:

I. Pandani kažu da takvi instrumenti nisu korisni,

II. Da rezultiraju negativnim uticajem na strukture nacionalnog kolektivnog pregovaranja;

III. Isto se dešava i sa odnosom lokalnog menadžmenta i centralnog menadžmenta kompanije pošto ovaj potonji može da stvori konflikt pri realizaciji sporazuma jer odbija da dela u skladu sa nacionalnim karakteristikama.

Kao što je prethodno spomenuto, multinacionalna kompanija KEMET ima globalni Pravilnik o radu koji je, prema mišljenju pandana, jako bazičan jer se bavi poštovanjem osnovnih principa kao što su ljudska prava, životna sredina, jednake šanse. Oni predlažu da imajući u vidu globalni karakter takvog instrumenta, bilo bi zgodno uključiti i pitanja kao što su fleksibilnost, pravila kolektivnog pregovaranja kao načina da se harmonizuju procedure primenjene na celu grupu. Bilo bi interesantno uključiti i pitanja – kako prevazići krizu i šta treba primeniti u pojedinačnim slučajevima. Ako uzmemo u obzir univerzum na koji se ovaj Pravilnik o radu primenjuje, prema mišljenju pandana, ima smisla povećavati sadržaj koji ima za cilj da promoviše harmonizaciju pravila i ponašanja.

Međutim, ako kompanija nema Evropski savet zaposlenih onda ima problem jer joj je teže da koordinira aktivnostima. Oni takođe naglašavaju činjenicu da uprkos poštovanju različitih zakonodavstava i kolektivnog pregovaranja to može dovesti do gubitka fleksibilnosti na nacionalnom nivou zbog lokalnih i nacionalnih karakteristika.

Jedan od primera koji možemo da istaknemo a koji podržava drugi pristup je slučaj SN – čeličane – ova kompanija, za razliku od drugih, nema Pravilnik o radu ili bilo koji drugi sličan instrument jer ne vidi prednost u njemu pošto postoji kolektivni ugovor na nivou kompanije o kome se raspravljalo i koji je dogovoren sa predstavnicima radnika i on poštuje principe kompanije kao i kulturu radnika; tako da kompanija ne vidi potrebu da ima dva instrumenta a taj koji ima nije potrebno transponovati u nacionalno kolektivno pregovaranje kako bi se proizveli pravni efekti na nacionalnom nivou i time oni ispunjavaju sve nacionalne karakteristike.

Bez sumnje, ovo je jako interesantan pristup, naročito imajući u vidu tradiciju i iskustvo kompanije po pitanju regulacije odnosa u kompaniji, njenih radnika i ostalih, a imajući u vidu i prepreke koje bi se mogle stvoriti uvođenjem transnacionalnog sporazuma u kompaniju.

Ako uzmemo u obzir kompaniju COINDU, portugalsku kompaniju iz automobilskeg sektora, koja je prisutna širom sveta, vidimo da danas ona radi u Rumuniji i Nemačkoj.

Ta kompanija nema Pravilnik o radu, već priručnik sa dobrim praksama o zaštiti životne sredine koji još sadrži savete, praksu za upotrebu prirodnih resursa, smanjenje zagađenja. A njega treba da poštuju radnici i oni koji pružaju usluge.

Kompanija smatra ove instrumente veoma bitnim zato što su oni, po njihovom mišljenju, dobro sredstvo za harmonizaciju prakse koja postaje konzistentnija. Uprkos tome što se ne smatra prioritetom, kompanija danas ne isključuje mogućnost uvođenja Pravilnika o radu ako se za to stvore uslovi.

Informisanje i konsultovanje i transnacionalni sporazumi u kompaniji

Informisanje i konsultovanje zaposlenih igra sve važniju ulogu u razvoju kompanija, anticipirajući promenu i baveći se njome, naročito u potrazi za rešenjima u kriznim situacijama.

Mnogi podržavaju transnacionalne sporazume u kompaniji jer oni, u bilo kom obliku koji imaju, predstavljaju idealno mesto za uključivanje pitanja koja su izvan elementarnih prava. Naime, uključivanje pravila vezanih za informisanje i konsultovanje zaposlenih, kako na evropskom nivou, čak i za slučajeve gde postoji Evropski savet zaposlenih, tako i na nacionalnom nivou, zalažući se za harmonizaciju procedura a uvek imajući u vidu poštovanje nacionalne prakse i zakonodavstva.

U okviru teritorije Evropske unije instrumenti za informisanje i konsultovanje i transnacionalni sporazumi se ne odvajaju i mi mislimo da je bitno analizirati različite situacije:

- Transnacionalni sporazumi i široka primena u okviru teritorije Evropske unije
- Transnacionalni sporazumi koji uključuju evropske zemlje, sa različitim mogućnostima

Nećemo se fokusirati na mogućnost zbog osobenosti međunarodnih sporazuma.

Međutim, mi mislimo da je važno ukazati na Pravilnik o radu i mehanizme informisanja i konsultovanja.

Počećemo sa analizom prve situacije:

- Transnacionalni sporazumi u okviru teritorije Evropske unije

Ovo su mehanizmi gde su pregovarači nacionalni entiteti (Direktiva 2002/14/EC) i Evropski savet zaposlenih – ako se konstituiše. Mi vidimo da Evropski saveti zaposlenih, imajući u vidu praksu koja ide dalje od informisanja i konsultovanja, imaju značajnu ulogu u pregovorima i zaključivanju sporazuma, i uvek im pomažu evropske federacije, čak i oko legitimnosti.

Po našem mišljenju i uzimajući u obzir Direktivu 2002/14/EC, a i zbog toga što se koristan efekat može dovesti u pitanje, nacionalne strukture uvek treba da budu uključene ili putem predstavnika u okviru Evropskog saveta zaposlenih, ili direktno kroz mehanizme informisanja i konsultovanja

nacionalnih struktura. Mislimo da ovo telo ne treba da potisne ostatak. U interesu svih je da imaju aktivnu ulogu u razvoju ovih instrumenata.

U određenim situacijama uvođenje transnacionalnog sporazuma u nacionalno zakonodavstvo ili u kolektivno pregovaranje je osnovni način da se reši pitanje legitimnosti.

Postoji tu još jedna realnost – SE (Evropska kompanija), kroz Direktivu o učešću zaposlenih, ima sličnu ulogu kao i Evropski savet zaposlenih, uz napomenu da ima slučajeve gde postoji pravo učešća u cilju rešavanja određene situacije, ili u slučaju Pravilnika o radu gde se to pravo takođe koristi.

Ono što isto tako dolazi na svetlost dana u okviru ovog projekta je mogućnost okvirnih sporazuma u kompanijama koje su rezultat prekograničnog spajanja. A sa teoretske tačke gledišta, i uprkos hipotezi koja još uvek nije istražena, to ne predstavlja prepreku jer postoji mogućnost za transnacionalni sporazum koji nije ograničen brojem radnika u kompaniji.

-Transnacionalni sporazumi koji pokrivaju zemlje u Evropi

Ovde treba razmotriti različite realnosti:

Ima zemalja, koje su uprkos tome što nisu članice Evropske unije, transponovale Direktivu o Evropskim savetima zaposlenih (Lihtenštajn, Norveška, Island). U ovom okviru multinacionalne kompanije su realnost, mada u slučaju Lihtenštajna govorimo uglavnom o bankarskom sektoru.

Specijalna napomena: u slučaju da je proces započet u jednoj od ovih zemalja, to treba uskladiti sa Direktivom 2002/14/EC jer se ona bavi informisanjem i konsultovanjem na nacionalnom nivou.

Teoretski gledano transnacionalni sporazum se može proširiti na zemlje kandidate (Albanija, Makedonija, Crna Gora, Srbija i Turska). Kao što se zna, postoji prioritet da se uključe zemlje kandidati u Evropske savete zaposlenih, ali to zavisi od kompanije. U okviru ovog projekta a u slučaju Makedonije zabeleženo je protivljenje od strane multinacionalne kompanije. Međutim, postoje slučajevi gde je to dobro prihvaćeno.

U ovakvom scenariju obeleženom slobodnom voljom kompanija, gde su Direktive obavezujuće samo od trenutka integracije, a u isto vreme se njihov proces ne odvija, aspekt dobrovoljnosti je od velike važnosti.

Uprkos tome, mislimo da je i dalje važna uloga koju imaju socijalni partneri u ovim procesima, čak i u smislu da ukazuju na svest i adaptaciju nacionalnom zakonodavstvu i pravilima u zajednici.

U Pravilniku o radu, kao što je naglašeno, inicijativa zavisi od poslodavaca a samo oni mogu da stave potpis.

Postoje i drugi primeri učešća socijalnih partnera. Različite situacije nas teraju da skrenemo pažnju na slučajeve koji su prezentovani na konferenciji u Lisabonu.

Međutim, ako se ograničimo na pitanja predviđena Direktivom o informisanju i konsultovanju zaposlenih, čak i kada se pojave odredbe koje su rezultat inicijative poslodavaca i dobiju naziv Pravilnik o radu, one i dalje moraju biti podređene informisanju i konsultovanju.

Da zaključimo, postoji veoma bliska veza između Direktiva o informisanju i konsultovanju i transnacionalnih sporazuma.

Poslednja napomena tiče se transnacionalnih sporazuma u zemljama kandidatima. Sporazume u tim zemljama ništa ne sprečava da se donose. Treba samo poštovati, u određenim aspektima, neke karakteristike sporazuma potpisanih u okviru EU, učešće socijalnih partnera a čak i evropskih federacija. Kao što je jasno, postoji potencijal da ove zemlje integrišu ove instrumente i oblike koji postoje u EU. Naravno, navodeći slučaj Makedonije, teškoće se osećaju mnogo više nego u zemljama gde se nalaze sedišta tih kompanija. Ali u stvarnosti postoji dosta prostora za razvoj putem učešća pravih partnera iz država članica.