

Ευρωπαϊκή εταιρεία - Ένας νέος θεσμός

- Γενικές πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή εταιρεία
- Μελέτη και έρευνα πάνω στο υπάρχον επίπεδο πληροφόρησης
- Προβληματισμοί σχετικά με την Ευρωπαϊκή εταιρεία
- Ερωτήσεις και διευκρινίσεις



Ομοσπονδία Βιομηχανικών Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων

ΤΙΤΛΟΣ ΒΙΒΛΙΟΥ:

Ευρωπαϊκή εταιρεία - Ένας νέος θεσμός

Συγχρηματοδοτείται από την Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Copyright © 2001 Ο.Β.Ε.Σ.

Κάνιγγος 31

106 82 Αθήνα

Τηλ.: 010.3304120-1

Fax: 010.3825322

e-mail: obes@obes.gr

<http://www.obes.gr>

ISBN 960 - 87134 - 0 - 4

Δεν επιτρέπεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος του βιβλίου με οποιοδήποτε μέσο (φωτοτυπία, εκτύπωση, μικροφίλμ, αποθήκευση σε αρχείο πληροφοριών ή άλλη μηχανική ή ηλεκτρονική μέθοδο) χωρίς την έγγραφη άδεια του συγγραφέα.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Αγαπητοί συνάδελφοι, φίλοι αναγνώστες

Η Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, η εισαγωγή του Ευρώ ως ενιαίου νομίσματος και η λειτουργία της εσωτερικής αγοράς δημιουργούν νέες ευκαιρίες για τις επιχειρήσεις και προσφέρουν καινούργιες δυνατότητες εξάπλωσης των δραστηριοτήτων τους.

Η Ευρωπαϊκή Εταιρεία, ως νέα νομική μορφή επιχείρησης προσφέρεται για την καλύτερη αξιοποίηση των ευκαιριών και δυνατοτήτων αυτών. Το γεγονός αυτό δημιουργεί πιέσεις για γρήγορη θεσμοθέτηση της μορφής αυτής της επιχείρησης.

Σε αντίθεση με τα προηγούμενα, οι ρυθμοί που ακολουθήθηκαν μέχρι στιγμής ήταν περισσότερο από αργοί. Η διαδικασία έχει ξεκινήσει εδώ και τριάντα περίπου χρόνια και ακόμα δεν έχει καταλήξει σε τελικό αποτέλεσμα.

Οι λόγοι είναι δύο: από τη μια μεριά η πολυνομία που επικρατεί στις διάφορες χώρες και από την άλλη οι αντιδράσεις στη θέσπιση κανόνων συμμετοχής των εργαζομένων στην εποπτεία ή διοίκηση των Ευρωπαϊκών Εταιρειών.

Όπως είναι γνωστό και αναλύεται και στις σχετικές εκδόσεις της OBEΣ, το εργατικό κίνημα σε πανευρωπαϊκό επίπεδο έχει κατακτήσει τη ψήφιση της οδηγίας 94/95/EK με την οποία θεσπίζεται η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Επιχείρησης ή το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων που επιβάλλει στις πολυεθνικές επιχειρήσεις να ενημερώνουν και να διαβουλεύονται με τους εργαζόμενους για όλες τις σοβαρές αποφάσεις.

Το Συμβούλιο Κορυφής της ΕΕ στη Νίκαια τον Δεκέμβρη του 2000 κατέληξε σε καταρχήν συμφωνία για την Ευρωπαϊκή Εταιρεία και τις μορφές εκπροσώπησης.

Το συνδικαλιστικό κίνημα, κατάλληλα ενημερωμένο θα συνεχίσει τους αγώνες του για την προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και για διεύρυνση των συνδικαλιστικών και δημοκρατικών ελευθεριών.

Ας μην ξεχνάμε ότι ο θεσμός της Ευρωπαϊκής Εταιρείας έχει ξεκινήσει από τις πιέσεις των μεγάλων εταιρειών και το συνδικαλιστικό κίνημα πρέπει να δώσει νέες μάχες για νέες κατακτήσεις.

Το υλικό του βιβλίου αυτού υπάρχει και στο Internet στο site της OBEΣ www.obes.gr μαζί με άλλες χρήσιμες πληροφορίες για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, την υγεία και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας κλπ.

Ελπίζουμε, ότι το παρόν εγχειρίδιο θα διευκρινίσει πολλές απορίες και θα αποτελέσει χρήσιμο βοήθημα για όσους, εργαζόμενους ή εργοδότες, εμπλακούν στην ίδρυση Ευρωπαϊκής Εταιρείας.

Αριστείδης Χατζησαββίδης
Πρόεδρος OBEΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<i>ΠΡΟΛΟΓΟΣ</i>	<i>3</i>
<i>ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ</i>	<i>4</i>
<i>Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ: ΜΙΑ ΝΕΑ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ</i>	
Ιστορικό	5
<i>ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΑ ΠΑΝΩ ΣΤΟ ΥΠΑΡΧΟΝ ΕΠΙΠΕΔΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ</i>	<i>8</i>
1. Στόχος και θέμα της μελέτης	8
2. Μεθοδολογία	8
3. Συμπεράσματα	8
<i>ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΕΙΣ</i>	<i>10</i>
<i>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</i>	<i>16</i>

Ιστορικό

Η Ευρωπαϊκή Εταιρεία (Societas Europaeae με αρχικά SE, κοινά για όλα τα κράτη-μέλη) μετά από μια μακρά πορεία που άρχισε πριν από 30 σχεδόν χρόνια, σύντομα θα γίνει πραγματικότητα. Ήδη έχει γίνει ένα αποφασιστικό βήμα και οι συζητήσεις στρέφονται στην αναζήτηση ενός ευέλικτου σχήματος που θα λαμβάνει υπόψη την ουσία και τις διαφορές των διαφόρων εθνικών συστημάτων.

Αν ανατρέξουμε ιστορικά, το 1970 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπέβαλε μια πρόταση με τη μορφή κανονισμού σχετικά με το καταστατικό της Ευρωπαϊκής Εταιρείας. Εξαιτίας όμως των διαφορών που διέπουν το δίκαιο των εταιρειών των κρατών μελών υπήρξαν αντιδράσεις που διήρκεσαν πολύ και είχαν ως αποτέλεσμα το 1989 η Επιτροπή να υποβάλει μια απολύτως νέα πρόταση καταστατικού.

Η πρόταση του 1989 για την Ευρωπαϊκή Εταιρεία ήταν χωρισμένη σε δύο μέρη:

1. **στον Κανονισμό για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Εταιρείας**, δηλαδή το σχέδιο καταστατικού (το τελικό κείμενο περιέχει τις γενικές διατάξεις που διέπουν μια Ευρωπαϊκή Εταιρεία, τους τρόπους σύστασης και διάρθρωσής της, τον τρόπο κατάρτισης των ετήσιων και ενοποιημένων λογαριασμών, διατάξεις που διέπουν την λύση, την εκκαθάριση, την αφερεγγυότητα και την παύση πληρωμών και άλλες συμπληρωματικές και μεταβατικές διατάξεις) και
2. **στην Οδηγία για τον ρόλο των εργαζομένων** (το τελικό κείμενο περιέχει γενικές διατάξεις που διέπουν τον ρόλο των εργαζομένων, διατάξεις για την διαδικασία διαπραγματεύσεων και διάφορες άλλες διατάξεις)

Η διάκριση αυτή σε δύο διαφορετικά κείμενα έχει τηρηθεί και ισχύει μέχρι σήμερα.

Στις αρχές Δεκεμβρίου 2000, το Συμβούλιο Αρχηγών Κρατών της Νίκαιας εξέφρασε την ικανοποίησή του για την συμφωνία που επιτεύχθηκε σχετικά με την κοινωνική πλευρά της Ευρωπαϊκής Εταιρείας, δηλαδή σχετικά με τον ρόλο των εργαζομένων. Μετά την Νίκαια, το κείμενο του κανονισμού τροποποιήθηκε σημαντικά και επιτρέπει σε εταιρείες διαφορετικών κρατών μελών να πραγματοποιήσουν για πρώτη φορά διασυννοριακές συγχωνεύσεις.

Ο Κανονισμός και η Οδηγία πρόκειται να ψηφιστούν με σχετικές τροποποιήσεις στο μέλλον. Οι ακόλουθες παράγραφοι αφορούν τα σχέδια του Κανονισμού και της Οδηγίας όπως είναι σήμερα (Νοέμβριος 2001).

Η δημιουργία μιας Ευρωπαϊκής Εταιρείας, η οποία θα έχει το δικό της νομικό πλαίσιο, θα επιτρέπει στις εταιρείες που έχουν συσταθεί σε διάφορα κράτη μέλη να συγχωνεύονται, να συστήνουν μια εταιρεία χαρτοφυλακίου (holding) ή κοινή θυγατρική και να μετατρέπουν μια ανώνυμη εταιρεία εθνικού δικαίου που διατηρεί θυγατρικές σε άλλα κράτη-μέλη σε μια Ευρωπαϊκή Εταιρεία, αποφεύγοντας τα νομικά και πρακτικά εμπόδια. Ακόμα, οι ανώνυμες εταιρείες και οι εταιρείες περιορισμένης ευθύνης που έχουν μια κοινοτική παρουσία, είτε έδρες σε διαφορετικά κράτη μέλη ή θυγατρικές ή υποκαταστήματα σ' άλλες χώρες εκτός από εκείνες όπου έχουν την έδρα τους μπορούν να δημιουργήσουν μια Ευρωπαϊκή Εταιρεία holding. Η σύσταση Ευρωπαϊκής Εταιρείας υπό μορφή θυγατρικής μπορεί να γίνει από κάθε νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου σύμφωνα με τα ίδια κριτήρια. Για όλες τις μορφές σύστασης αποτελεί κοινή προϋπόθεση, ότι η Ευρωπαϊκή Εταιρεία πρέπει να καλύπτει τουλάχιστον δυο κράτη μέλη.

Το καταστατικό της Ευρωπαϊκής Εταιρείας προβλέπει δυο διαφορετικά συστήματα για τη διοίκησή της.

Στο **δυναμικό σύστημα** (όπως το γερμανικό) προβλέπεται **ένα όργανο διεύθυνσης, δηλαδή Διοικητικό Συμβούλιο και ένα όργανο εποπτείας, δηλαδή Εποπτικό Συμβούλιο**. Το εποπτικό όργανο ελέγχει τη διοίκηση που ασκεί το διευθυντικό όργανο. Στο Εποπτικό Συμβούλιο συμμετέχουν εκπρόσωποι των μετόχων και εκπρόσωποι των εργαζομένων.

Αντίθετα, στο **μονιστικό σύστημα** (όπως το αγγλοσαξονικό) προβλέπεται **μόνον ένα όργανο διοίκησης, στο οποίο εναπόκειται τόσο η διεύθυνση όσο και η εποπτεία**. Το όργανο διοίκησης δηλαδή το Διοικητικό Συμβούλιο, εκλέγεται φυσικά από τους μετόχους. **Οι εταιρείες έχουν την δυνατότητα να επιλέξουν μεταξύ αυτών των δύο συστημάτων.**

Το κεφάλαιο της Ευρωπαϊκής Εταιρείας διαιρείται σε μετοχές και ο κάθε μέτοχος ευθύνεται μόνο μέχρι του ποσού του κεφαλαίου που έχει καλύψει. Το καλυφθέν κεφάλαιο της Ευρωπαϊκής Εταιρείας εκφράζεται σε Ευρώ.

Η έδρα της Ευρωπαϊκής Εταιρείας καθορίζεται από το καταστατικό και πρέπει να αντιστοιχεί στον τόπο όπου βρίσκεται η κεντρική διοίκησή της. Η έδρα μπορεί να μεταφερθεί σε άλλο κράτος μέλος σύμφωνα με τις προβλεπόμενες διαδικασίες. Η μετεγκατάσταση της έδρας δεν προϋποθέτει ούτε λύση της εταιρείας ούτε δημιουργία νέου νομικού προσώπου. Πρέπει όμως να καταρτίζεται και να δημοσιεύεται σχέδιο μετεγκατάστασης.

Ειδικές διατάξεις έχουν προβλεφθεί για την προστασία των μετόχων, πιστωτών, κατόχων ομολογιών και άλλων χρεογράφων σε περίπτωση συγχώνευσης, αλλαγής της νομικής μορφής από SE σε ΑΕ, λύσης, εκκαθάρισης, αφερεγγυότητας και παύσης πληρωμών.

Κάθε Ευρωπαϊκή Εταιρεία καταχωρείται στο κράτος μέλος της έδρας σε μητρώο που καθορίζεται από τη νομοθεσία του κράτους αυτού. Η καταχώριση και η εκκαθάριση μιας Ευρωπαϊκής Εταιρείας δημοσιεύονται προς ενημέρωση όλων των ενδιαφερομένων στην Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Η Ευρωπαϊκή Εταιρεία, όσον αφορά στην κατάρτιση των ετήσιων και, ενδεχομένως, των ενοποιημένων λογαριασμών της, υπόκειται στους κανόνες που ισχύουν για τις ανώνυμες εταιρείες, οι οποίοι προβλέπονται από το δίκαιο του κράτους μέλους της έδρας της εταιρείας αυτής.

Η Οδηγία για τον ρόλο των εργαζομένων τίθεται σε ισχύ ταυτόχρονα με τον Κανονισμό. **Μετά την Νίκαια, η Οδηγία προβλέπει, ότι κάθε σχέδιο σύστασης Ευρωπαϊκής Εταιρείας θα πρέπει να συνοδεύεται από διαπραγματεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, έτσι ώστε να οργανωθεί η συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτή.**

Για τον σκοπό αυτό συστήνεται ειδική διαπραγματευτική ομάδα που εκπροσωπεί τους εργαζόμενους στις διαπραγματεύσεις. **Η ειδική διαπραγματευτική ομάδα συγκροτείται με ανάλογες διαδικασίες όπως τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων.** Δεν μπορεί να συσταθεί καμία Ευρωπαϊκή Εταιρεία από τη γενική συνέλευση των μετόχων, εφόσον δεν έχει ακόμη γίνει η επιλογή του τύπου συμμετοχής των εργαζομένων όπως περιγράφεται στην σχετική Οδηγία.

Η Οδηγία είναι αρκετά πολύπλοκη και επιτρέπει, κάτω από συγκεκριμένες προϋποθέσεις, τη μεταφορά σε κάθε κράτος μέλος όλων των εθνικών κανόνων για τη συμμετοχή των εργαζομένων. Το γεγονός αυτό, θα έχει ενδεχομένως ως αποτέλεσμα η Ευρωπαϊκή Εταιρεία να διαφέρει από το ένα κράτος μέλος στο άλλο ή ακόμα και από επιχείρηση σε επιχείρηση.

Εφόσον η διαπραγματευτική ομάδα δεν καταλήξει σε συμφωνία, εκτός της πληροφόρησης και της διαβούλευσης πρέπει να προβλεφθούν διατάξεις για τη συμμετοχή των εργαζομένων στην SE ως εξής:

- Στην περίπτωση εταιρειών χαρτοφυλακίου και κοινών επιχειρηματικών πρωτοβουλιών (joint ventures), στις οποίες η πλειοψηφία των εργαζομένων στις μετέχουσες χώρες είχαν πριν από τη

δημιουργία της SE δικαίωμα συμμετοχής στη διοίκηση της εταιρείας τους, διατηρούν το δικαίωμα αυτό και μετά.

- Στην περίπτωση αλλαγής της νομικής μορφής της εταιρείας σε SE, ισχύουν και μετά την αλλαγή, όλες οι διατάξεις συμμετοχής των εργαζομένων που ίσχυαν προ της αλλαγής.
- Στην περίπτωση συγχωνεύσεων, εφόσον 25% των εργαζομένων είχαν προηγουμένως το δικαίωμα συμμετοχής (αν και τα κράτη- μέλη έχουν το δικαίωμα σε περιπτώσεις συγχωνεύσεων να ακολουθήσουν ή όχι τους κανόνες συμμετοχής των εργαζομένων αλλά το τι προβλέπει το δικαίωμα εγγραφής μιας SE).
- Στην περίπτωση εγγραφής της SE, όλες οι SE οφείλουν να ακολουθήσουν τις απαιτήσεις της Οδηγίας, εκτός από την περίπτωση συγχωνεύσεων στις οποίες δεν προβλεπόταν συμμετοχή των εργαζομένων στις αντίστοιχες εταιρείες πριν από τη συγχώνευση.

ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΑ ΠΑΝΩ ΣΤΟ ΥΠΑΡΧΟΝ ΕΠΙΠΕΔΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ

1. Στόχος και θέμα της μελέτης

Ο στόχος της παρούσας μελέτης ήταν να διεξάγει μια έρευνα σχετικά με το επίπεδο της πληροφόρησης που έχουν οι Έλληνες εργοδότες όπως και οι Έλληνες συνδικαλιστές, σχετικά με την Ευρωπαϊκή εταιρεία.

Συγκεκριμένα η μελέτη εντόπισε:

- το υπάρχον επίπεδο γνώσης σχετικά με την Ευρωπαϊκή εταιρεία.
- πηγές πληροφόρησης των εργαζομένων.
- την παρούσα κατάσταση σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων της διοίκησης.
- το επίπεδο της πληροφόρησης των εργαζομένων από την ίδια την εταιρεία τους πάνω σε σημαντικά θέματα.
- την άποψη των εργαζομένων για την Ευρωπαϊκή εταιρεία/ πλεονεκτήματα-μειονεκτήματα.
- Άλλα θέματα (όπως ποιοι πρέπει να συμμετάσχουν στο διαπραγματευτικό σώμα, ποια είναι τα ελάχιστα εφόδια όπως και τα δικαιώματα των εκπροσώπων των εργαζομένων στα διοικητικά και ελεγκτικά όργανα).

2. Μεθοδολογία

Για τη σύνταξη της παρούσας μελέτης διεξήχθη έρευνα βασισμένη σε ένα ερωτηματολόγιο και δύο συσκέψεις στρογγυλής τραπέζης. Η μελέτη έχει ποιοτικό χαρακτήρα.

Περισσότερα από 60 φάκελοι με τεκμηρίωση/ πληροφοριακό υλικό και ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν σε αντίστοιχες εταιρείες με διασυννοριακές δραστηριότητες. Ως αποτελέσματα ελήφθησαν 11 ερωτηματολόγια απαντημένα από 11 Ελληνικές εταιρείες τα οποία συλλέχθηκαν από την ΟΒΕΣ. Από τα ερωτηματολόγια αυτά, 2 απαντήθηκαν από εταιρείες που ανήκουν στον ίδιο όμιλο.

3. Συμπεράσματα

Η έρευνα που έγινε έδειξε, ότι η πλειοψηφία των ατόμων που ερωτήθηκαν, οι περισσότεροι από τους οποίους συμμετέχουν στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, είναι τελείως απληροφόρητοι όσον αφορά την Ευρωπαϊκή εταιρεία, ή τουλάχιστον ήταν πριν πάρουν τις πληροφορίες και γίνουν οι συζητήσεις στο πλαίσιο του προγράμματος “Une entreprise pour l’Europe”. Γι’ αυτούς που ήταν πληροφορημένοι, η πληροφορία έφτανε κυρίως μέσω του τύπου, των εργατικών σωματείων, της ΟΒΕΣ και σε κάποιες ελάχιστες περιπτώσεις μέσω των ίδιων των εταιρειών τους. Σχεδόν όλοι αποτίμησαν την υπάρχουσα πληροφόρηση ως μη επαρκή και αποτελεσματική.

Στην ερώτηση σχετικά με το πώς αποτιμούν το επίπεδο της συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη των αποφάσεων, όταν οι αποφάσεις αυτές σχετίζονται με θέματα που τους αφορούν άμεσα, η

επικρατούσα απάντηση ήταν «μερικές φορές», πράγμα το οποίο αντανακλά το καθεστώς της μη συμμετοχής των εργατών /εργαζομένων στην Ελλάδα.

Ένας αξιοσημείωτος αριθμός ατόμων που ερωτήθηκαν εξέφρασε τον προβληματισμό και την ανησυχία τους για το ισοζύγιο ανάμεσα στα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της Ευρωπαϊκής Εταιρείας, όσον αφορά τους εργαζόμενους,. Αξίζει ακόμα να προσέξουμε ότι υπάρχει μια σύγχυση σχετικά με το ποιος έχει το δικαίωμα να συμμετέχει στο διαπραγματευτικό όργανο και ποιες είναι οι διατάξεις της οδηγίας σχετικά με τα δικαιώματα των εκπροσώπων.

Είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός, ότι η Ευρωπαϊκή Εταιρεία, ως ένας νέος θεσμός, θα αντιμετωπίσει στην αρχή σημαντικά προβλήματα. Για να επιτύχει, θα πρέπει να κερδίσει την αποδοχή τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων.

Η παγκοσμιοποίηση, ως ισχυρός ανεξάρτητος παράγοντας, ασκεί σημαντικές πιέσεις στις εταιρείες και στους εργάτες/ υπαλλήλους για να προσαρμοστούν. Από την άλλη πλευρά, η παγκοσμιοποίηση δεν είναι απλά και μόνο ένα οικονομικό φαινόμενο. Έτσι, μια επείγουσα ανάγκη αναδύεται για τη διαμόρφωση και τη διεκδίκηση ενός νέου κοινωνικού κεκτημένου που να είναι σε θέση να αντιμετωπίσει τους νέους κοινωνικούς κινδύνους και ρίσκα που ξεπερνούν κατά πολύ τις παλιές κάθετες σχέσεις που χαρακτήριζαν την εργασία και το κεφάλαιο.

Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν ένα πολύ σημαντικό ρόλο να παίξουν όχι μόνο μέσα από τις κλασικές μορφές της συνδικαλιστικής διεκδίκησης αλλά επίσης μέσω νέων μορφών δράσης, νέων τακτικών και νέων μεθόδων πίεσης, έτσι ώστε να εξοικειωθούν με τον συνδικαλισμό διαχείρισης των αλλαγών και να προασπίσουν από καλλίτερες θέσεις τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Κατά την διάρκεια των συζητήσεων στα δύο στρογγυλά τραπέζια δόθηκε έμφαση στα ακόλουθα σημεία προσοχής:

- Εκπρόσωποι από **όλες τις χώρες** πρέπει να συμμετέχουν στο διαπραγματευτικό σώμα ανεξάρτητα από τον αριθμό (ποσοστό) των εργαζομένων που απασχολούνται σε κάθε χώρα. Η παρουσία εκπροσώπων από όλες τις μετέχουσες χώρες θα επιτρέψει να ακουστούν και να ληφθούν υπόψη οι διαφορετικές συνθήκες, κουλτούρες και νομοθεσίες που μπορεί να υπάρχουν
- **Οι εργάτες/υπάλληλοι με κάθε τύπου εργασιακή σύμβαση** πρέπει να συμπεριληφθούν στον υπολογισμό του αριθμού της εργατικής δύναμης ανά χώρα και να επωφεληθούν και να συμμετέχουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αξίζει να αναφέρουμε, ότι σήμερα υπάρχει η τάση χρησιμοποίησης ευέλικτων συμβάσεων εργασίας και υπεργολαβιών.
- Σε μια Ευρωπαϊκή Εταιρεία πρέπει να ασκείται **ουσιαστικός έλεγχος**. Γι' αυτόν τον λόγο, η χώρα στην οποία είναι εγγεγραμμένη η Ευρωπαϊκή Εταιρεία πρέπει να συμπίπτει τόσο ως προς τη διοίκηση όσο και ως προς τη φορολογία.
- Το θέμα της **ομοιομορφίας της φορολογίας** πρέπει να εξεταστεί πιο προσεκτικά. Οι φορολογικοί παράδεισοι μέσα ή και έξω ακόμα από την Ευρωπαϊκή Ένωση (π.χ. Ολλανδικές Αντίλλες) μπορούν να συνεπάγονται την ύπαρξη διαφορετικών μορφών Ευρωπαϊκών Εταιρειών ή την επιλεκτική συγκέντρωση των Ευρωπαϊκών Εταιρειών σε ένα περιορισμένο αριθμό χωρών.
- Δεδομένου ότι είναι δύσκολο να επιτευχθεί συνοχή της νομοθεσίας όλων των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όλοι οι εργαζόμενοι της ίδιας Ευρωπαϊκής Εταιρείας πρέπει να απολαμβάνουν **ίδιων δικαιωμάτων** σύμφωνα με κοινούς κανόνες.
- Ο ρόλος των εκπροσώπων των εργαζομένων πρέπει να είναι **ουσιαστικός και όχι μόνο συμβουλευτικός**. Η ύπαρξη της Ευρωπαϊκής Εταιρείας πρέπει να σηματοδοτήσει ένα βήμα μπροστά σε σχέση με τον ρόλο της απλής πληροφόρησης/ διαβούλευσης που χαρακτηρίζει τη λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων.
- **Τόσο ο Κανονισμός όσο και η Οδηγία χρειάζονται παραπέρα βελτιώσεις και τροποποιήσεις. Δεν πρέπει να είναι περισσότερο πολύπλοκοι αλλά, αντίθετα, περισσότερο κατανοητοί για τους εργαζόμενους.**

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΕΙΣ

Οι παρακάτω ερωτήσεις και διευκρινίσεις αφορούν τα σχέδια του Κανονισμού για την Ευρωπαϊκή Εταιρεία και την Οδηγία για τον ρόλο των εργαζομένων. Είναι αυτονόητο, ότι ως σχέδια αυτά μπορεί να τύχουν τροποποιήσεων στην τελική μορφή τους και να έχουν σημαντικές αλλαγές.

1. Ποιες είναι οι κατηγορίες ίδρυσης μιας Ευρωπαϊκής Εταιρείας;

Η Ευρωπαϊκή Εταιρεία μπορεί να ιδρυθεί στις εξής περιπτώσεις:

- μέσω συγχώνευσης δύο ή περισσότερων ανωνύμων εταιρειών από δύο τουλάχιστον κράτη – μέλη της Ε.Ε.
- μέσω δημιουργίας εταιρείας χαρτοφυλακίου από ανώνυμες εταιρείες ή ΕΠΕ που λειτουργούν σε τουλάχιστον δύο διαφορετικά κράτη –μέλη.
- μέσω ίδρυσης θυγατρικής εταιρειών από τουλάχιστον δύο κράτη –μέλη.
- μέσω μετατροπής ανώνυμης εταιρείας που έχει επί τουλάχιστον 2 χρόνια θυγατρική σε άλλο κράτος –μέλος.

2. Τι προβλέπει το Καταστατικό Ευρωπαϊκής Εταιρείας;

Προβλέπει την εφαρμογή κοινοτικού δικαίου, που θα ισχύει άμεσα σε όλα τα κράτη –μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σχετικά με την ίδρυση και λειτουργία της Ευρωπαϊκής Εταιρείας (SE).

Το κοινοτικό δίκαιο στην περίπτωση αυτή αφορά σε δύο συνιστώσες:

Τον Κανονισμό που ρυθμίζει θέματα δικαίου των εταιρειών και την Οδηγία, η οποία πρέπει να θεσπιστεί από το εθνικό δίκαιο όλων των κρατών –μελών, και αφορά στη συμμετοχή των εργαζομένων.

3. Ο Κανονισμός καλύπτει όλα τα νομικά θέματα που αναφέρονται στη λειτουργία μιας SE;

Στην πραγματικότητα, ο Κανονισμός δεν καλύπτει θέματα συναφή προς τη λειτουργία μιας SE, όπως το φορολογικό δίκαιο, το δίκαιο του ανταγωνισμού, το δίκαιο της πνευματικής ιδιοκτησίας και το πτωχευτικό δίκαιο.

Για τα θέματα αυτά, ισχύει το εθνικό δίκαιο της έδρας της SE, καθώς και το αντίστοιχο κοινοτικό δίκαιο, όπου υπάρχει.

Παρόλα αυτά, γίνεται προσπάθεια εναρμόνισης των εθνικών δικαίων και ως προς τα παραπάνω θέματα, ώστε να μη δημιουργηθεί επιλεκτικά συγκέντρωση της έδρας των SE σε χώρες που εμφανίζουν π.χ. ευνοϊκότερους φορολογικούς συντελεστές.

4. Ποια είναι η σχέση της έδρας μιας Ευρωπαϊκής Εταιρείας με την έδρα, όπου είναι εγκατεστημένη η κεντρική της διοίκηση;

Σύμφωνα με το σχέδιο Κανονισμού οι έδρες αυτές συμπίπτουν υποχρεωτικά.

Παρόλα αυτά, ως προς αυτό ακριβώς το σημείο έχουν εκφράσει επιφυλάξεις το Λουξεμβούργο και η Ολλανδία.

5. Ευρωπαϊκή Εταιρεία μπορούν να ιδρύσουν ουσιαστικά μόνον οι μεγάλες πολυεθνικές;

Αντίθετα, έχει δοθεί ιδιαίτερη σημασία στο να μπορέσουν να επωφεληθούν από τα πλεονεκτήματα των SE και μικρές ή τουλάχιστον μεσαίες επιχειρήσεις από διάφορα κράτη μέλη.

Για τον σκοπό αυτό προβλέπεται ως ελάχιστο μετοχικό κεφάλαιο Ευρωπαϊκής Εταιρείας το ποσόν των 120.000 Ευρώ.

6. Ποια είναι τα πλεονεκτήματα μιας Ευρωπαϊκής Εταιρείας έναντι της κλασσικής Ανώνυμης Εταιρείας;

Η Ευρωπαϊκή Εταιρεία έχει σχεδιαστεί, ώστε να αξιοποιεί τα πλεονεκτήματα του ενιαίου οικονομικού χώρου.

Συγκεκριμένα, τα πλεονεκτήματα αυτά μπορούν να αναφερθούν συνοπτικά ως εξής:

- Αποφυγή διατήρησης ενός σύνθετου συστήματος θυγατρικών, που μεταφράζεται σε χρηματοβόρο και χρονοβόρο πολλαπλό σύστημα διαχείρισης σύμφωνα με τους κανόνες και το δίκαιο κάθε χώρας.
- Μείωση του διαχειριστικού και νομικού κόστους και αύξηση της ευελιξίας και της αποτελεσματικότητας στη λήψη και στην εκτέλεση αποφάσεων μέσω εγκατάστασης ενιαίου συστήματος διοίκησης και αναφοράς .
- Αύξηση της δυνατότητας προσαρμογής της επιχείρησης στις ευκαιρίες και τις αλλαγές που παρατηρούνται στην εσωτερική αγορά.
- Βελτίωση της δυνατότητας διασυνοριακής δραστηριοποίησης εταιρειών προκειμένου να ανταποκριθούν στις συνθήκες του ανταγωνισμού στον κλάδο τους.
- Αύξηση της δυνατότητας άντλησης κεφαλαίων από τις διεθνείς κεφαλαιαγορές, προκειμένου για διασυνοριακά έργα (π.χ. μεταφορές, ενέργεια).

Έχει υπολογιστεί από τη Συμβουλευτική Ομάδα Ανταγωνισμού των βιομηχανιών (Competitiveness Advisory Group), ότι θα εξοικονομηθούν περίπου 30 δισεκατομμύρια Ευρώ μόνο λόγω της μείωσης του διοικητικού κόστους.

7. Υπάρχουν φορολογικές ελαφρύνσεις για τις Ευρωπαϊκές Εταιρείες;

Όχι. Η SE αντιμετωπίζεται από την εφορία το ίδιο, όπως και κάθε ανώνυμη εταιρεία του συγκεκριμένου κλάδου στη συγκεκριμένη χώρα.

Παρόλα αυτά, η SE οφείλει να υποβάλει μόνον έναν ισολογισμό / αποτελέσματα χρήσης σε μία χώρα και συγκεκριμένα στη χώρα της έδρας της και όχι π.χ. 15 φορολογικές δηλώσεις. Εάν μάλιστα, η χώρα αυτή τυχαίνει να έχει ευνοϊκότερες φορολογικές ρυθμίσεις, τότε ευνοείται το σύνολο της SE με τις θυγατρικές της. Επίσης, εάν σε μία ή περισσότερες χώρες εμφανίζονται ζημίες αυτές συγχωνεύονται με τα παρατηρούμενα κέρδη και μειώνουν τη φορολόγηση.

8. Θα υπάρξει ειδικό μητρώο για τις Ευρωπαϊκές Εταιρείες;

Κάθε Ευρωπαϊκή Εταιρεία οφείλει να εγγραφεται στο ίδιο μητρώο με οποιαδήποτε άλλη εθνικής εμβέλειας ανώνυμη επιχείρηση.

Θα υπάρχει, δηλαδή, κοινό μητρώο Ανωνύμων Εταιρειών και Ευρωπαϊκών Εταιρειών σε κάθε χώρα.

Η διαφορά έγκειται στο γεγονός, ότι η ίδρυση και οποιαδήποτε μεταβολή στο καταστατικό της Ευρωπαϊκής Εταιρείας δημοσιεύεται στην επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

9. Τι πρόβλεψη υπάρχει για την τήρηση των κανόνων ανταγωνισμού της συνθήκης της Ρώμης;

Η πρόταση κανονισμού περί Ευρωπαϊκής Εταιρείας προβλέπει ρητά στο άρθρο 3 του εισηγητικού σημειώματος, ότι αποτελεί αναγκαστική προϋπόθεση για τη συγχώνευση υπαρχουσών επιχειρήσεων από διάφορα κράτη μέλη που επιθυμούν να συνδυάσουν το προσωπικό τους με συγχώνευση να

μπορούν να το πραγματοποιήσουν μόνον εάν δεν θίγουν τους κανόνες του ανταγωνισμού (π.χ. δεν δημιουργούν μονοπώλιο).

10. Η ίδρυση Ευρωπαϊκής Εταιρείας από εταιρείες που εμφανίζουν τις προϋποθέσεις που προβλέπει ο Κανονισμός είναι υποχρεωτική γι' αυτές;

Η Ευρωπαϊκή Εταιρεία προσφέρεται ως επιλογή στις εταιρείες που πληρούν τις προϋποθέσεις, και όχι ως υποχρέωση.

Στην περίπτωση που δεν δημιουργήσουν Ευρωπαϊκή Επιχείρηση θα πρέπει να ακολουθούν σε κάθε χώρα τη νομοθεσία και τις διαδικασίες που προβλέπονται σε αυτήν, με αποτέλεσμα σωρευτικό κόστος.

11. Τι συμβαίνει εάν η έδρα της Ευρωπαϊκής Εταιρείας μεταφερθεί εκτός Κοινότητας;

Στην περίπτωση αυτή η μεταφορά της καταστατικής έδρας θα έχει ως αποτέλεσμα τη λύση της Ευρωπαϊκής Εταιρείας μετά από αίτηση οποιουδήποτε ενδιαφερομένου ή δημόσιας αρχής.

12. Ποια όργανα προβλέπονται για την Ευρωπαϊκή Εταιρεία;

Το καταστατικό της SE προβλέπει ως όργανα:

- Τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.
- Είτε ένα όργανο διεύθυνσης και ένα όργανο εποπτείας (δυναμικό σύστημα), είτε ένα όργανο διοίκησης (μονιστικό σύστημα).

13. Ποιες είναι οι διαφορές μεταξύ μονιστικού και δυναμικού συστήματος;

- Στο μονιστικό σύστημα η διαχείριση της εταιρείας πραγματοποιείται από το όργανο διοίκησης, τα μέλη του οποίου εκπροσωπούν την SE προς τρίτους και στη δικαιοσύνη. Η διεύθυνση της Ευρωπαϊκής Εταιρείας μπορεί να ανατεθεί από το όργανο διοίκησης σε ένα ή περισσότερα μέλη του οργάνου.
- Στο δυναμικό σύστημα, το όργανο διεύθυνσης διαχειρίζεται την SE και τα μέλη του εκπροσωπούν την εταιρεία έναντι τρίτων ή και στη δικαιοσύνη. Οι αποφάσεις του οργάνου διεύθυνσης υπόκεινται σε έγκριση του οργάνου εποπτείας.

14. Μπορεί το ίδιο άτομο να είναι μέλος στο όργανο διεύθυνσης και στο όργανο εποπτείας Ευρωπαϊκής Εταιρείας που ακολουθεί το δυναμικό σύστημα διοίκησης;

Δεν επιτρέπεται το ίδιο άτομο να μετέχει ταυτόχρονα στο όργανο διεύθυνσης και στο όργανο εποπτείας της ίδιας εταιρείας.

Σε περίπτωση χρεώσεως του οργάνου διεύθυνσης, το όργανο εποπτείας μπορεί να ορίσει ένα από τα μέλη του να ασκεί τα καθήκοντα μέλους του οργάνου διεύθυνσης. Κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής, αναστέλλονται τα καθήκοντα του ενδιαφερομένου ως μέλους του οργάνου εποπτείας.

15. Πως ορίζεται η συμμετοχή των εργαζομένων σε μία Ευρωπαϊκή Εταιρεία;

Η συμμετοχή των εργαζομένων δεν προβλέπεται να πραγματοποιείται σε επίπεδο καθημερινής διαχείρισης, η οποία εμπίπτει στην αρμοδιότητα της διεύθυνσης, αλλά σε επίπεδο εποπτείας και ανάπτυξης των στρατηγικών της επιχείρησης.

16. Ποιοι τύποι συμμετοχής των εργαζομένων είναι δυνατοί;

- Συμμετοχή των εργαζομένων στο όργανο εποπτείας ή το όργανο διοίκησης .
- Δημιουργία ξεχωριστού οργάνου που αντιπροσωπεύει τους εργαζομένους της SE.
- Τύποι συμμετοχής που συμφωνούνται μεταξύ των οργάνων διεύθυνσης ή διοίκησης των ιδρυτικών εταιρειών και των εργαζομένων, εφόσον τηρείται το επίπεδο πληροφόρησης και διαβούλευσης που προβλέπεται για το ξεχωριστό όργανο.

17. Η συμμετοχή των εργαζομένων είναι υποχρεωτική ή προαιρετική;

Η συμμετοχή των εργαζομένων αποτελεί προϋπόθεση για την ίδρυση μιας Ευρωπαϊκής Εταιρείας . Δεν μπορεί να συσταθεί καμία SE από τη γενική συνέλευση εφόσον δεν έχει ακόμη συμφωνηθεί η συμμετοχή των εργαζομένων.

18. Ποια είναι η διαδικασία επιλογής τρόπου συμμετοχής των εργαζομένων στα όργανα της SE;

Κάθε σχέδιο σύστασης SE οφείλει να συνοδεύεται από διαπραγματεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων στις διάφορες εταιρείες που θα συναποτελέσουν την SE με στόχο να επιτευχθεί συμφωνία για τον τρόπο συμμετοχής τους στα όργανα της SE.

19. Με ποιόν τρόπο εκπροσωπούνται οι εργαζόμενοι στη διαπραγματευτική ομάδα;

Τα μέλη της διαπραγματευτικής ομάδας εκλέγονται ή διορίζονται κατ' αναλογία του αριθμού των εργαζομένων που εργάζονται σε κάθε χώρα (ένα μέλος της διαπραγματευτικής ομάδας αντιστοιχεί προς 10% του συνόλου των εργαζομένων στις συμμετέχουσες εταιρείες και τις θυγατρικές). Ο αριθμός αυτός μπορεί να προσανξηθεί μέχρι και κατά 20%, ώστε να μετέχουν και εκπρόσωποι εργαζομένων των χωρών, όπου η εταιρεία έχει μικρό αριθμό εργαζομένων.

20. Με ποιόν τρόπο καθορίζονται οι εκπρόσωποι των εργαζομένων;

Ο τρόπος εκλογής ή ο διορισμός των μελών της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας καθορίζεται από το κράτος μέλος στο έδαφος της οποίας λειτουργεί η εκάστοτε εταιρεία / θυγατρική. Μπορεί να προβλέπεται από το κράτος – μέλος ότι εκπρόσωπος των εργαζομένων μπορεί να είναι συνδικαλιστικό στέλεχος, ανεξάρτητα από το εάν εργάζεται στη συμμετέχουσα εταιρεία / θυγατρική / εγκατάσταση ή όχι.

21. Πόσο χρόνο μπορούν να διαρκέσουν οι διαπραγματεύσεις;

Οι διαπραγματεύσεις διαρκούν μέχρι έξι μήνες από τη σύσταση της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας. Εάν υπάρχει κοινή συμφωνία οι διαπραγματεύσεις μπορούν να επεκταθούν και πέραν του εξαμήνου μέχρι τον ένα χρόνο.

22. Τι συμβαίνει στην περίπτωση, που οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και της διοίκησης που μετέχουν στην κοινή διαπραγματευτική ομάδα δεν καταλήξουν σε κοινή συμφωνία στο προκαθορισμένο χρονικό διάστημα;

Στην περίπτωση αυτή ισχύουν οι διατάξεις αναφοράς που αναφέρονται στο Παράρτημα της Οδηγίας.

Οι διατάξεις αυτές προβλέπουν τη συγκρότηση ενός οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων της επιχείρησης και των θυγατρικών ή εγκαταστάσεων της που έχουν εκλεγεί ή διοριστεί κατ' αναλογία προς τον αριθμό των εργαζομένων, που ασχολούνται σε κάθε κράτος – μέλος.

23. Τι αρμοδιότητες και εξουσίες έχει το όργανο εκπροσώπησης που προβλέπεται από τις διατάξεις αναφοράς του Παραρτήματος της Οδηγίας;

Η αρμοδιότητα του οργάνου εκπροσώπησης περιορίζεται στα ζητήματα που αφορούν την SE ή τις θυγατρικές της και υπερβαίνουν τις εξουσίες των οργάνων ενός κράτους μέλος.

Το όργανο εκπροσώπησης συνεδριάζει τουλάχιστον μια φορά τον χρόνο με το αρμόδιο όργανο της SE, αφού τεθούν υπόψη του οι ημερήσιες διατάξεις των συνεδριάσεων του διοικητικού (ή κατά περίπτωση) διαχειριστικού και εποπτικού οργάνου και τα έγγραφα που υποβλήθηκαν στη γενική συνέλευση των μετόχων της SE.

Το όργανο εκπροσώπησης ενημερώνεται επίσης για την πρόοδο των δραστηριοτήτων της SE και των σχετικών προοπτικών και δίνει τη γνώμη του για αυτές.

24. Εκτός από την υποχρεωτική ετήσια συνεδρίαση του οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων προβλέπεται άλλη περίπτωση υποχρεωτικής ενημέρωσης – διαβούλευσης;

Όταν εμφανίζονται εξαιρετικές περιστάσεις που θίγουν τα συμφέροντα των εργαζομένων σε μεγάλο βαθμό και συγκεκριμένα σε περιπτώσεις μετεγκαταστάσεων, μεταφορών, κλεισίματος εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων ή συλλογικών απολύσεων, το όργανο εκπροσώπησης έχει το δικαίωμα, σε ολομέλεια ή μέσω της επιτροπής περιορισμένης σύνθεσης, να ενημερώνεται και να εκφράζει την άποψή του στο όργανο της SE που διαθέτει εξουσίες απόφασης.

25. Ποια είναι τα δικαιώματα μελών του οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων;

Η SE υποχρεώνεται να δίνει άδειες μετ' αποδοχών στα μέλη του οργάνου εκπροσώπησης προκειμένου να μετέχουν στις συνεδριάσεις, εκπαιδευτικές άδειες εάν χρειαστεί, να πληρώνει τα έξοδα οργάνωσης και διερμηνείας των συνεδριάσεων καθώς και τα έξοδα διαμονής και μετακίνησης των μελών του οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων και της επιτροπής περιορισμένης σύνθεσης. Επίσης τα μέλη των επιτροπών εκπροσώπησης των εργαζομένων απολαμβάνουν της προστασίας που προβλέπει η εθνική νομοθεσία του κράτους μέλους και μπορούν να επικυρούνται από εμπειρογνώμονες της επιλογής τους.

26. Ποια είναι η διαφορά ανάμεσα σε μία Οδηγία και έναν Κανονισμό;

Ο Κανονισμός αποτελεί δίκαιο άμεσα εφαρμοστέο από τα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ η Οδηγία οφείλει πρώτα να ψηφιστεί από τα εθνικά κοινοβούλια, προκειμένου να καταστεί εσωτερικός νόμος σε όλα τα κράτη - μέλη.

27. Τι διαδικασίες απομένουν μέχρι να τεθούν σε πλήρη ισχύ η Οδηγία και ο Κανονισμός για την Ευρωπαϊκή Εταιρεία;

Κατ' αρχήν θα πρέπει να περάσουν τα κείμενα και πάλι από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, γιατί έχουν αλλάξει τα προβλεπόμενα σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων από τον χρόνο της τελευταίας γνωμοδότησης του Κοινοβουλίου (Ιανουάριος 1991). Παρ' όλα αυτά το Ευρωκοινοβούλιο δε μπορεί να ασκήσει αρνησικυρία γιατί τα κείμενα δεν υπόκεινται στη διαδικασία συναπόφασης. Αντίθετα, μπορεί να προτείνει αλλαγές, τις οποίες η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει τη διακριτική ευχέρεια να

ενσωματώσει ή όχι στα τελικά κείμενα. Τα κείμενα αυτά γίνονται στη συνέχεια αποδεκτά από το Συμβούλιο Υπουργών. Ο Κανονισμός και η Οδηγία τίθενται σε ισχύ σε τρία ακριβώς χρόνια μετά την τυπική υιοθέτησή τους από το Συμβούλιο Υπουργών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Σχέδιο οδηγίας του Συμβουλίου για το ρόλο των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρεία – Προσανατολισμός για πολιτική συμφωνία, Νίκαια 15 Δεκεμβρίου 2000
2. Τροποποιημένη πρόταση κανονισμού του Συμβουλίου σχετικά με το καταστατικό της Ευρωπαϊκής Εταιρείας – Προσανατολισμός για πολιτική συμφωνία, Νίκαια 15 Δεκεμβρίου 2000
3. <http://europa.eu.int>:
 - Δίκαιο των Εταιρειών, Σημερινή κατάσταση και προοπτικές
 - Εταιρικό Δίκαιο, Καταστατικό της Ευρωπαϊκής Εταιρείας
 - Εταιρικό Δίκαιο, Δομή των ανωνύμων εταιρειών: πρόταση πέμπτης οδηγίας
 - Ισχύουσα κοινοτική νομοθεσία
 - Η Ευρωπαϊκή Εταιρεία, Οι συχνότερες ερωτήσεις
 - Η Ευρωπαϊκή Εταιρεία, Ένας προαιρετικός μηχανισμός για υπερεθνική συνεργασία
4. Κοινό μοντέλο για τις Ευρωπαϊκές Επιχειρήσεις, Ναυτεμπορική, 24 Σεπτεμβρίου 2001
5. Η Κοινωνική Ευρώπη – Αναζητώντας το νέο κοινωνικό κεκτημένο, Κουκιάδης Ι., Παρατηρητής, Αθήνα, 2000
6. Η πρόκληση της παγκοσμιοποίησης, Παπαβασιλείου Χ., Ενημέρωση, Μηνιαία έκδοση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 76, Οκτώβριος 2001
7. Η Ευρωπαϊκή Ανώνυμη Εταιρεία, Άννα Νάκου – Βγενόπουλος & Συνεργάτες, 6 Μαρτίου 1999