

**Direktyva 2002.14.EB**

## – Tikslas –

Šiame buklete siekiama pristatyti supaprastintą direktyvos analizę.

Visų pirma, mes norėtume pabrėžti, kad akivaizdus šios direktyvos tikslas yra apibrėžti minimalias informacijos ir konsultacijų teisės taikymo ribas visoms ES narėms.

Šia direktyva siekiama sukurti sąlyginai minimalius rėmus ryšium su teisėmis ir procedūromis taikomomis:

### Darbuotojų informacija ir konsultacija

Pastaba: Dėl darbdavių / darbuotojų atstovų santykių įmonių viduje, esančių skirtingose valstybėse narėse. Ši Direktyva nenustato jokių apribojimų, nebent dėl darbuotojų skaičiaus įmonėje, kuomet turi būti taikoma paraiškos dėl bendrijos teisės akto taisyklių, tačiau tai turi būti analizuojami kartu su kitomis nuostatomis, bei lyginama su informacijos ir konsultacijų teisėmis priskirtomis ES lygiu.

### Sprendžiami klausimai

Ši direktyva, kuri siejasi su teisių taikymo mastais apima klausimus/temas, kurie susieja ir įtraukia įmones, kurių būstinės yra kiekvienos valstybės narės tarptautinėje erdvėje, sprendžiant pagal vieną iš trijų pateiktų požiūrių:

- Informacija apie neseniai padarytą ir galimą bendrovės ar įstaigos raidą ir jos ekonominės padėties veiklą.
- Informacija ir konsultacijos dėl esamos padėties, struktūros ir galimos užimtumo raidos įmonėje ar įstaigoje, ir galimai numatytos priemonės, kurios galėtų kelti grėsmę darbo vietai.
- Informacija ir konsultacijos dėl jautrių sprendimų, kurie numato esminius pakeitimus darbo lygio organizavime arba darbinių susitarimų, įskaitant tuos, kurie numatyti pagal nurodytus bendruomenės nuostatus, 9 straipsnyje, 1 punkte.\*

Pastaba: Tačiau čia yra poreikis daryti taisymus, kadangi direktyvų mastai nėra imlūs. Pirmųjų analizių metu, kurios apima problemas ir sukuria diskusijas darbuotojų atstovaujamojo organo EDT - Europos Darbų Tarybos arba informavimo ir konsultavimosi tvarkų (abu įsteigti pagal įstatymus, kurie perkėlė direktyvą 94/45/EB į skirtingą vidaus teisės aktą, o dabar tai nauja Europos Darbo Tarybų Direktyva 2099/38 / EB ).

Tokiu būdu, privilegijuota vieta diskusijoms, dėl informacija ir konsultacijos, Europos klausimais tarpvalstybinio pobūdžio, yra nurodyta EDT. Vis dėlto, tai nėra visiškai nevietoje, turint omenyje įtrauktą vientisumą ir įsikišančiuosius subjektus informacijos ir konsultavimo procese. Taip pat direktyvoje 2002/14 / EB yra numatyta apimti klausimus, kurie yra diskutuojami Europos Darbų Taryboje. Taip yra todėl, kad nepaisant specialių mechanizmų sukūrimo, klausimai dėl poveikio (EDT) gali sukelti pasėkmes nacionaliniu lygiu, kiekvienoje valstybėje narėje.

## **Kas turi teisę į informaciją ir konsultaciją?**

- Darbuotojų atstovai!

## **Kas yra įpareigoti informuoti ir konsultuoti?**

- Įmonės atstovai, kad jie galėtų atsakyti už savo veiksmus!

### **— Teisėtumas —**

Aptarus situacijas kurios gali būti įtrauktos arba leidžiamos kaip Direktyvų objektas, turi būti analizuojama kas turi **teisę kištis** į darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarką. Tokios aplinkybės yra paliekamos nacionaliniams teisės aktams.

Pastaba: Tai yra vienas iš tų dalykų, kurie kelia didžiausią nukrypimą, nes Europos lygiu ir pagal teisės aktus, darbuotojų atstovai yra profesinės sąjungos ir darbuotojų komitetai. Atžvilgiu, į jų konstitucijas, išskyla skirtumai tarp skirtingų šalių.

Yra situacijų, kai dėl nacionalinėse teisės aktuose iškeltų sistemų, kuriuose nieko naujo nėra sukurta, jau yra įsteigtos institucijos tokiomis teisėmis, kurios įtrauktos ir numatytos direktyvose 2002/14/EB; Kita vertus, sistemos egzistuoja, kai direktyvoje numatytas teisės bus suteiktos institucijoms, kurios neturėjo dar tokių teisių. Kaip ir Portugalijos atveju; vidaus teisių direktyvos 2002/14/EB perkėlimo metu Portugalijoje buvo privileijuoti profesinės sąjungos atstovai.

Kas susijęs su darbdaviais, turint omenyje analizuojamus klausimus, mūsų nuomone, perteikiant svarbias temas neturėtų būti vidurinio tarpininkavimo, darbuotojų informavimo ir konsultavimo metu. Yra per daug akivaizdu, kad turėtų įsikišti, tie įmonių atstovai, kurie yra atsakingi už veiksmą.

### **— Veiksmų laikas —**

Tai tik vienas iš aspektų, kai yra būtina aiškesnis planavimas. Turi būti pabrėžiama, kad yra du momentai ir du veiksmi, kurie turėtų būti inicijuojami pačių darbdavių ir darbuotojų. Mes turime pirmąjį momentą, kuriuo siekiama informacijos, o antruoju - konsultacijos. Be abejo, bus būtinas laiko tarpas, kada būtų galima formuluoti šiuos du etapus tame pačiame procese, leidžiant tiek informacijos analizę ir duomenų rinkimą, tiek sprendimų paiešką, taip pat konsultacijos etapo užbaigtumą, neleidžiant procesui užsitęsti, kuomet galima sukelti pražūtingas pasekmes abiem įsiterpantiems subjektams, dėl vėlavimo sukkelto vilkinant procesą.

Yra du proceso etapai, kurie negali būti sumaišomi. Bet kuris iš jų turi būti atliekamas prieš faktinius įvykius tam, kad tai turėtų naudingą poveikį.

Informacijos samprata niekada nebuvo svarbus diskusijų objektas, bet taip neatsitiko su tuo, kas paskirta konsultacijai.

Konsultacijų etapas ir jos koncepcija buvo susijusę su EDT direktyva, kaip pagrindinis diskusijų objektas, ir jų įtraukimo motyvas apima teisinius veiksmus. Šiandien, tai buvo patobulinta, atsižvelgiant į naują Europos darbų tarybos direktyvą.

Taigi, yra:

- Du momentai / dvejios teisės:

→ Informacija ir konsultacijos

Pastaba: šios teisės neturi pasirodyti kaip įgytos, norint jomis naudotis yra svarbu jų prašyti.

### — Teisės —

Paskirtos teisės: informacija ir konsultacijos

Pati direktyva pateikia mums abiejų sąvokų apibrėžimus. Tačiau, šių sąvokų supratimas atsiras ne iš apibrėžimų pateikimo, bet iš turinio suvokimo.

Pradėkime nuo informacijos sąvokos:

Ši koncepcija niekada nekėlė didelių problemų ir jis visada buvo suprantama kaip paprastas žinių perdavimas. Tačiau ši direktyva prideda kažko daugiau. Ji teigia, jog informacija yra pateikiama tam tikru momentu, ir leidžianti darbuotojų atstovams išanalizuoti pateiktą informaciją ir parengti, esant būtinybei, tinkamą egzaminą.

Tai sudarys pagrindinę procedūrų struktūrą, kurią mes vėliau analizuosime visos koncepcijos potencialo pagrindu.

Informacijos apibrėžimas yra būtinas. Ne tik dėl perduodamų duomenų, bet taip pat dėl perdavimo laiko. Informacija turės būti perduodama taip, kad būtų galima ją analizuoti ir leisti įsikišantiems būti konsultuojamiems, jei tai yra reikalinga.

Turint omenyje kas jau buvo aptarta, iškyla kita problema, supratimas kada informacija yra pateikiama. Žiūrint teisiniu požiūriu, mes galime suprasti direktyvoje pateiktą aiškinimą, nematuojant būtino laiko, leidžiant valstybių narėms konkretizuoti, esant būtinybei.

Tačiau nepamirštant, kad vis dėlto yra svarbu turėti pakankamai laiko, kad būtų galima atlikti analizę, ir iš jų išplaukiančias konsultacijas, atitinkančias pateiktą informaciją.

Kai toks laikotarpis neegzistuoja, jis turi būti apibrėžtas pagal objektyvius principus: laikas būtinas analizuoti dokumentus, suformuluoti ir pateikti savo nuomonę apie juos, ir, jeigu yra nuspręsta ta linkme, tuomet plėtoti konsultacijas.

**Konsultacijos koncepcija.** Direktyva 2002/14/EB yra skurdi kalbant apie pateiktą sąvoką, tačiau labai nušviečianti, kalbant apie tai kas įeina į pateiktą procesą. Dėl šios priežasties šio proceso etape tikimasi, kad įsikišantieji būtų įmonės atstovai turintys teisę daryti svarbius sprendimus. Mes iš karto pabrėžiame, kad argumentai, tokie kaip "sprendimas nuo mūsų nepriklauso, ir todėl yra negaliojantis" yra nepakankami, nes yra pareikalaujama iš įmonių pusės ne tarpinės lyderystės, o tiesiogiai atsakingų direktorių, galinčių atsakyti už veiksmus ir galinčius daryti svarbius sprendimus.

Konsultacijų tikslas: ji turi apimti subjektą nagrinėjančią informaciją. Tačiau ši situacija gali privesti prie naujos formos, nes jei per mums suprantamą konsultaciją išskils nauji klausimai ar bus pateikiami nauji dalykai, iš kurių atsiranda kokia nors nauja informacija, tuomet tai gali privesti prie viso proceso pakartojimo.

Mes pabrėžiame, tai kad yra siekiama greito proceso. Informacijos perdavimas yra skubus procesas, kadangi nauja informacija ir papildomi duomenys turi apimti naują požiūrį, reikalingą iškilusiems klausimams spręsti.

Konsultacijos tarpsnyje yra galima dviejų nuomonių konsubstancija; viena nuomonė kylanti iš darbuotojų atstovų pusės ir kita nuomonė pasiekama posėdžių metu.

Tai yra priežastis, kodėl svarbu tinkamai paruošti pagrįstą analizę. Paprastos išvados ir supaprastinta analizė yra nepakankamos. Tai tampa būtinybe pateikti tinkamas priemones, reikalingas veiklos atlikimui.

Mes negalime pamiršti, kad darbuotojų atstovams gali pagelbėti ekspertai, kuriems būtų taikomos tos pačios konfidencialumo taisyklės.

Darbdaviui priklauso pateikti pagrįstą atsakymą. Vos keli punktai ar primityvūs argumentai, kurie gali būti pateikti paties darbdavio, nėra laikoma argumentuotais veiksmais ar tinkama konsultacijos forma.

Atsakymai turėtų būti išdėstyti oficialiame dokumente, nėra pakankama paprastai perduoti informacija susitikimo metu.

Paskutinė pastaba: nors konsultacijos nėra privalomos, nors taip netūrėtų būti, jų metu turi būti siekiama bendro susitarimo.

Apibendrinant: darbuotojų atstovai turi teisę būti informuoti, jiems turi būti pateikti rinkiniai informacijos ir duomenų, susijusių su numatytais klausimais. Taipogi jiems turi būti suteikiamas laiko tarpsnis būtinas atidžiai išanalizuoti gautą informaciją. Jei yra taip numatyta, darbuotojų atstovai gali pareikšti savo nuomonę, kuri turėtų būti išanalizuojama atsižvelgiant į tai, kad siekiant bendro susitarimo, argumentų atmetimas turi būti tinkamai pagrįstas.

#### **– Informavimo ir konsultavimo teisės turėtų apimti:**

- a) informaciją apie neseniai padarytą ir galimą bendrovės ar įstaigos raidą ir jos ekonominės padėties veiklą.

- b) informaciją ir konsultacijas dėl esamos padėties, struktūros ir galimos užimtumo raidos įmonėje ar įstaigoje, ir galimai numatytos priemonės, kurios galėtų kelti grėsmę darbo vietai.
- c) informaciją ir konsultacijas dėl jautrių sprendimų, kurie numato esminius pakeitimus darbo lygio organizavime arba darbinių susitarimų, įskaitant tuos, kurie numatyti pagal nurodytus bendruomenės nuostatus, 9 straipsnyje, 1 punkte.

Remiantis šiuo aspektu, iškyla trys grupės klausimų, kurie turi būti nagrinėjami ir jiems skiriamas didelis dėmesys:

- ekonominės zonos klausimai; šiuo klausimu gali būti prašoma informacijos (sprendžiant šios grupės klausimus konsultacijos yra neįmanomos);
- darbo klausimai (informacija ir konsultacijos yra įmanomos);
- klausimai kylantys dėl darbo organizavimo ir darbo sutarčių (informacija ir konsultacijos yra įmanomos).

Pastaba: yra neatmetama galimybė į šių grupių klausimus įtraukti informaciją ir konsultacijas apie planuojamus atlikti etatų mažinimus, atleidimus, įmonių susijungimus.

Nepaisant informavimo ir konsultavimosi tvarkos, iš esmės ši direktyva neatmeta galimybės teikti informaciją bei konsultacijas šiais klausimais (direktyva 2002/14 EB), nes tokia būtinybė gali atsirasti ankstesniame etape priimant sprendimus.

Mes dar kartą primename kas jau buvo paminėta: EDT susiduria su klausimais tarptautiniu mastu. Yra tokių klausimų, subjektų ar priemonių, kurie iškyla tam tikroje valstybėje narėje ir gali turėti atgarsį kitoje ES narėje.

Kuomet yra nusprendžiama tokius tarptautinį pobūdį turinčius klausimus problema diskutuoti EDT; visi likusieji klausimai gali būti įtraukti į direktyvos 2002/14/EB.

### — Kas gali to prašyti? —

Subjektai turintys kompetenciją įsikišti, kalbant apie informaciją ir konsultavimą, kiekvienoje šalyje gali skirtis.

### — Kas turi rodyti iniciatyvą? —

Dabar iškyla klausimas, kam priklauso plėtoti informavimo ir konsultavimosi procesą. Ar ši pareiga priklauso darbdaviui ar darbuotojų atstovams?

Tai yra bendras supratimas, kuris taip pat yra numatytas santykių teisėje, yra numatoma, kad visų pirma darbdavys turėtų pradėti šį procesą. Kai darbdavys yra geriau susipažinęs su esama situacija ir turi konkrečius tikslus, tuomet darbuotojams turi būti suteikiama informacija ir konsultacijos svarbiais klausimais.

Šio dokumento autoriai nurodo supaprastintas kompetencijas:

Žvelgiant iš pagrindų, pačiam darbdaviui priklauso plėtoti ir teikti informaciją;

Nuo pačių darbuotojų priklauso ar jiems reikia prašyti informacijos;  
Darbuotojų atstovams priklauso prašyti konsultacijų, remiantis peticija;  
Darbdavys gali išsakyti savo nuomonę apie tai, ką pateikia darbuotojų atstovai.  
Šis procesas reprezentuoja informacijos ir konsultavimo teises, bet ne dalyvavimą!

→ **Kur tai gali būti taikoma?**

Viskas, kas čia buvo pristatyta bus taikoma mažoms, vidutinėms ir didelėms įmonėms bei įstaigoms, tačiau, tai nebus taikomas ypač mažoms įmonėms ir įstaigoms, turinčioms mažiau nei 20 darbuotojų.

→ **Ar bus įmanoma koreguoti šiuos klausimus susitarimo metu?**

Mūsų manymu, be abejonės tai yra viena iš galimybių, į kurią yra svarbu atsižvelgti, kadangi tai užtikrina pagrindinių principų kūrimą ir perkėlimą nustatytuose rėmuose.

Tiesą sakant, Direktyva 2002/14/EB leidžia socialiniams partneriams, įvairiais lygiais, susitarti dėl to, kaip bus įgyvendinamas darbuotojų informavimas ir konsultavimas.

Direktyva skatina ir pripažįsta skirtingų lygių susitarimus, kas susiję su informacija ir konsultavimu. Taip pat skatina kolektyvines derybas, tiek įmonių, tiek filialo lygmeniu. Tokie poreikiai šiais klausimais turi būti priderinti su skirtingais nacionaliniais teisės aktais.

Primenant kas buvo išdėstyta anksčiau, ši direktyva patvirtina minimalius reikalavimus, tai pat teigia kad šių nuostatų esmė ir rėmai negali būti keičiami, bet gali būti išplėtojami ir tobulinami.

→ **Ar yra galimybė ekspertams įsikišti?**

Abiem pusėms gali padėti ekspertai.

Pastaba: nėra numatyta kokio dydžio išlaidas gali turėti įmonės pasirinkusios ekspertų pagalbą.

—**Konfidencialumas**—

Kas susijęs su darbuotojų gaunamos informacijos konfidencialumu, direktyva pateikia savo nurodymus taikomus valstybėms narėms. Yra privaloma atsižvelgti į nustatytas ribas pagal šią priemonę. Konfidencialia informacija galima laikyti tą informaciją, kuri patenkina šiuos reikalavimus:

- atsižvelgia į apribojimus, kurie yra nustatyti nacionalinės teisės aktais;
- atsižvelgia į teisinius įmonės interesus;
- informacija gali būti perduodama tik paminėjus konfidencialumą.

Tik šių prielaidų susijungimas, leis charakterizuoti informaciją kaip konfidencialią. Taip pat konfidencialios informacijos klasifikavimas yra nustatomas laisva valia, ją perduodančiųjų pusių sprendimu.

### → **Kam tai yra pritaikoma?**

Konfidencialumas yra taikomas darbuotojų atstovams, ekspertams ir tretiesiems asmenims. Leidžiant darbuotojų atstovams skelbti darbuotojams likusią informaciją, tai taip pat prilygsta tolygiam konfidencialumo laikymuisi.

Svarbu paminėti, kad informacijos ir konsultacijų teikimas, atsižvelgiant į kriterijus, gali būti ribojamas, jei tai gali pakenkti įmonės ar bendrovės veiklai.

Direktyva teigia, jog valstybės narės privalo numatyti priemones, teismines arba administracines, kurios leistų kontroliuoti situacijas, kuomet darbdavys priskiria tam tikrą informaciją kaip konfidencialią, arba jis informacijos neteikia. Šis tema kelia tam tikrų sunkumų, nes šiuo klausimu, egzistuoja dideli skirtumai Europos Sąjungoje.

Slaptumo išlyga yra apsaugos hipotezė patiems darbdaviams, kurie patys nustato darbuotojų informacijos ir konsultavimo proceso raidą, kodėl yra svarbu nustatyti kontrolę tam, kad būtų išvengta situacijų, kuomet darbdavys naudojasi galimybe nuslėpti tam tikrus veiksmus ir informaciją prisidengiant konfidencialumu.

### — **Sankcijos – Procesai** —

Ši Direktyva palieka galimybę valstybėms narėms pasinaudoti sankcijų galia, siekiant priimti priemones, kurios leistų užtikrinti direktyvos veiksmingumą.

### — **Ryšiai – Normos** —

Ši Direktyva aiškiai nustato, kad čia pateiktas procesas nesudaro išankstinės nuomonės:

Informacijos ir konsultacijų procesas apima direktyvą 94/45/EB, kuri įsteigia Europos Darbo Tarybą ir dabar apima direktyvą 2009/38 /EB.

Informacijos ir konsultacijų procesas, kuris buvo įsteigtas direktyvos 98/59/EB, kalba apie kolektyvinį etatų mažinimą. Viskas susijęs su kolektyviniu atleidimu ir darbo vietų skaičiumi yra iš direktyvose 2002/14/ EB. Dar prieš instruktuojant kolektyvinio atleidimo iš darbo procesą, informavimo ir konsultavimosi teisės turi būti plėtojamos ir įsteigtos pagal šios direktyvos taikymo sritį.

Yra du aiškūs ir skirtingi momentai: informacijos ir konsultacijų procesas ir kitas informacijos ir konsultacijos procesas, kuris buvo išvystytas ankstesniame etape, kuomet yra pateikiamas ketinimas tęsti kolektyvinį atleidimą iš darbo (šis procesas aptariamas



direktyvoje 98/59/EB). Mes turime du skirtingus momentus, dvi fazes, kurios bet koku atveju tarpusavyje neatskiriamos.

Ši direktyva nėra painiojama su darbuotojų informavimo ir konsultavimosi procesu, kuris yra plėtojamas esant įmonių perdavimui, nes yra veikiamas anksčiau priimtų sprendimų. Kitaip tariant, pateikti argumentai dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo turi būti tinkamai pasitelkti, taip pat ir įmonių perdavimo metu. Abiem atvejais mes turime veikti remiantis anksčiau priimtais sprendimais.

# **Direktyva 2005.56.EB**

Ši direktyva atsiranda, kas turėtų būti aišku iš pratarmės, kaip turinti tikslą palengvinti joje apibrėžtą ribotos atsakomybės bendrovių jungimąsi, siekiančių užtikrinti bendrosios rinkos potencialą.

Lygiai kaip yra nurodyta direktyvoje, kurios analizė dabar prasideda, ji siekia palengvinti ir skatinti skirtingų valstybių narių ribotų atsakomybių bendrovių jungimąsi, palengvinant procedūras.

Siekiant palengvinti vienos valstybės ribas peržengiantį jungimąsi, turėtų būti nustatyta, kad kiekvienai taip besijungiančiai bendrovei ir bet kuriam susijusiam trečiajam asmeniui ir toliau galiotų nacionalinės teisės nuostatos ir formalumai, kurie taikomi valstybės viduje vykstančiam jungimuisi, jei šioje direktyvoje nenustatoma kitaip.

Šioje direktyvoje nurodytos nacionalinės teisės nuostatos ir formalumai jokių būdu neturėtų riboti įsisteigimo laisvės ir laisvo kapitalo judėjimo, išskyrus atvejus, kai tokie apribojimai gali būti pateisinti pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją ir ypač dėl bendrojo intereso reikalavimų, ir yra būtini bei proporcingi siekiant minėtų pagrindinių reikalavimų.

Siekiant šio tikslo plėtros, bus grindžiama susijungimo bendru projektu, su tomis pačiomis sąlygomis kiekvienai dalyvaujančiai įmonei šiame projekte, t.y. įmonės turės bent minimaliai prisidėti prie šio projekto. Šio proceso metu, bendras vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi sąlygų projektas ir pats jungimosi įgyvendinimas turėtų būti paskelbti atitinkamame viešajame registre kiekvienos besijungiančios bendrovės atžvilgiu, bet dar prieš parengiant ataskaitą apie susijungimo projektą. Bendrą vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi sąlygų projektą turėtų patvirtinti kiekvienos tokios bendrovės visuotinis susirinkimas.

Siekiant palengvinti vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi vykdymą turėtų būti nustatyta, kad kiekvienu atveju nacionalinės institucijos, turinčios jurisdikciją kiekvienos iš besijungiančių bendrovių atžvilgiu, turėtų tikrinti sprendimų priėmimo procedūros teisėtumą ir užbaigimą, o vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi įvykdymą ir teisėtumą turėtų tikrinti nacionalinė institucija, turinti jurisdikciją po jungimosi veikiančios bendrovės atžvilgiu. Ši nacionalinė institucija gali būti teismas, notaras ar bet kuri kita atitinkamos valstybės narės paskirta institucija. Tai pat reikia nustatyti, kokia nacionaline teise remiantis nustatomas vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi įsigaliojimo laikas, t. y. kokia teise privalo vadovautis po jungimosi veiksianti bendrovė. Siekiant apsaugoti narių ir kitų asmenų interesus, reikėtų patikslinti vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi teisinės pasekmes, nurodant ar po jungimosi veiksianti bendrovė yra įsigyjanti ar nauja bendrovė. Siekiant užtikrinti teisinį apibrėžtumą, reikia nustatyti, kad po vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi įsigaliojimo datos, šis vėliau negalėtų būti paskelbtas negaliojančiu.

Darbuotojų teisės (kitos nei dalyvavimo) turi ir toliau būti reglamentuojamos nacionalinėmis nuostatomis, minimomis 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvoje 98/59/EB dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo, 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvoje 2001/23/EB dėl darbuotojų teisių apsaugos įmonių verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos

sukūrimo Europos bendrijoje ir 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyva 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimo tvarkos nustatymo.

#### INFORMACIJA IR KONSULTAVIMAS

Ši direktyva neturi nutolti nuo likusių informacijos ir konsultacijų direktyvų taikymo ir kai kuriais atvejais bando garantuoti darbuotojų dalyvavimą ir šiam tikslui yra pasitelkiamos šios direktyvos:

Direktyva 2002/14/EB - Direktyva dėl informavimo ir konsultavimosi nacionaliniu lygmeniu. Darbuotojai ir jų atstovai pagal nacionalinius teisės aktus, prieš pakeičiant direktyvą, turi būti informuojami ir konsultuojamasi dar prieš priimant sprendimą susijungti, kaip numatyta šioje direktyvoje, arba nacionalinės teisės aktuose. Galiausiai, atsižvelgiant į dar ne esamą Direktyvos perkėlimo atvejį bus paskiriamas didesnis informacijos ir konsultacijos lygis valstybėje narėje. Tam, kad direktyvos "objektas" galėtų būti informuojamas ir konsultuojamas, t.y. esant būtinybei, įtrauktieji konkrečioje direktyvoje galėtų pareikšti nuomonę į kurią būtų atsižvelgiama.

Direktyva 2009/38/EB - direktyva įsteigianti Europos darbo tarybą arba tvarką, bendrijos mastu veikiančių įmonių bei bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimui ir konsultavimui. Ši direktyva yra taikoma valstybės ribas peržengiančioms operacijoms, t.y. operacijos ar aktai, galintys turėti padarinius ir paveikti daugiau nei vieną valstybės narę, esančią Europos Sąjungoje. Tokiais atvejais įsteigta organizacija turėtų būti informuojama arba konsultuojama (paprastai EDT).

Direktyva 2001/23/EB - direktyva dėl darbuotojų teisių apsaugos įmonių verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju. Ši direktyva taip pat prisiima informavimo ir konsultavimosi proceso plėtrą, siekiant apsaugoti darbuotojų teises susijungimo atveju.

Direktyva 2001/86/EB – Direktyva papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus. Direktyva, kurią mes analizuojame su darbine kompetencija, su pakeitimais direktyvose 2001/86 / EB numato principus, kurie turi būti taikomi siekiant apsaugoti darbuotojų dalyvavimą susijungimo procese.

#### **Direktyva 2005/56/EB - Žingsnis po žingsnio**

##### **— Taikymo sritis —**

Ši direktyva taikoma ribotos atsakomybės bendrovių, kurios įsteigtos pagal valstybės narės teisę ir kurių registruota buveinė, centrinė administracija arba pagrindinė verslo vieta yra Bendrijoje, jungimuisi, jei bent dviem iš bendrovių taikoma skirtingų valstybių narių teisė (toliau – vienos valstybės ribas peržengiantis jungimasis).

“Vienos valstybės ribas peržiangiantieji”

Mes laikome tai kaip pradinius veiksnius ar reikalavimus, kurie nulemia šios direktyvos taikymą:

Tikslinis elementas:

- **Besijungiančios bendrovės turi būti suformuotos kaip ribotos atsakomybės įmonė valstybėje narėje, kurioje įmonė yra įsikūrusi;**

ir

- **Jie turi turėti savo registruotą buveinę, centrinę administraciją arba įmonę, apibrėžtą ES teritorijoje;**

ir

- **Įtraukti bent dvi įmonės bendruomenės, kurios yra reglamentuojamos skirtingos valstybės narės įstatymais.**

Kas yra “ribotos atsakomybės bendrovė”?

a) bendrovė, kaip numatyta direktyvos 68/151/EEB 1 straipsnyje

b) arba:

- bendrovė su daliniu kapitalu;
- esanti juridinis asmuo;
- turinti atskirą turtą, kuriuo bendrovė atsako už savo įsipareigojimus;
- kuriai pagal nacionalinę teisę taikomos sąlygos dėl garantijų, siekiant apsaugoti narių ir kitų asmenų interesus, kaip numatyta direktyvoje 68/151/EEB.

Ką mes turėtume suprasti apie susijungimą?

## **Inkorporacija**

*Vienos ar kelių bendrovių, baigiančių savo veiklą be likvidavimo procedūros, turtas bei įsipareigojimai pereina kitai veikiančiai bendrovei – įsigyjančiai bendrovei – už jų nariams išleistus vertybinius popierius ar dalis, išreiškiančias tos kitos bendrovės kapitalą ir, jeigu taikoma, apmokėjimą grynaisiais pinigais, kuris neviršija 10 % tų vertybinių popierių ar dalių nominalios vertės arba, jeigu nominalios vertės nėra – jų buhalterinės vertės.*

Susijungimas pagal inkorporaciją reiškia, kad esama bendrovė “įtrauks” vieną ar daugiau jau egzistuojančių įmonių. Pastarosios išnyks ir bus laikoma tik viena įmonė (bendrovė), inkorporuota bendrovė.

## **Naujos įmonės konstitucija**

*Dviejų arba daugiau bendrovių, baigiančių savo veiklą be likvidavimo procedūros, turtas bei įsipareigojimai pereina bendrovei - naujai bendrovei, kurią jos sukuria už jų nariams išleistus vertybinius popierius ar dalis, išreiškiančias tos naujos bendrovės kapitalą ir*

*jeigu taikoma, apmokėjimą grynaisiais pinigais, kuris neviršija 10 % tų vertybinių popierių ar dalių nominalios vertės ir jeigu nominalios vertės nėra – jų buhalterinės vertės.*

Tokiu atveju iškyla naujas subjektas, kurį sudaro turtai ir įsipareigojimai perleisti iš bendrovių, iš kurių šis naujas subjektas buvo sudarytas. Šios bendrovės baigia savo veiklą be likvidavimo procedūros.

### **Perleidimas**

*Bendrovės, baigiančios savo veiklą be likvidavimo procedūros, turtas bei įsipareigojimai pereina bendrovei, kuri turi visus jos vertybinius popierius ar dalis, išreiškiančius bendrovės kapitalą.*

Vykstant perdavimui iš vienos bendrovės į kitą (absolūtus vertybinių popierių turėtojas reprezentuoja bendrovės kapitalą), įmonė, kuri yra perleidžiama be likvidavimo, perduoda visą savo turtą ir įsipareigojimus įmonei, kurią mes priskiriame “dominuojančiai įmonei“.

### **Pastaba:**

Nepaisant šios direktyvos, kuri leidžia pagal bendrovės nuostatus apmokėjimą grynaisiais pinigais, pagal bent vienos susijusios valstybės narės teisę neviršyti 10 % vertybinių popierių ar dalių, išreiškiančių naujos bendrovės kapitalą nominalia verte arba, jeigu nominalios vertės nėra tai bendrovės buhalterine verte.

Direktyva taip pat išsaugo taisyklę, kuri leidžia įstatyminiu būdu valstybei narei viršijus šią vertę, pinigų sumą išmokėti grynaisiais. Esant anksčiau išvardintiems atvejams, 10% nominalios vertės arba jai nesant, jų buhalterinės nominalios vertės akcijos ar vertybiniai popieriai atstovauja ribotos atsakomybės bendrovių kapitalą. Tokiais atvejais, ši direktyva taip pat yra taikoma.

Jei iki šiol mes kalbėjome apie tuos atvejus, kuomet direktyva yra taikoma, turime atkreipti dėmesį į atvejus, kai direktyvos taikymas gali būti neįtraukiamas.

Pirmoji išimtis suteikia valstybėms narėms galimybę nuspręsti netaikyti šios direktyvos:

- vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi atveju, kai jungiasi kooperatinė bendrovė.

Tai galioja ir tuo atveju, kai ši kooperatinė bendrovė patenka į „ribotos atsakomybės bendrovės“ apibrėžimą.

- Ši direktyva netaikoma vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi atveju, kuriame dalyvauja bendrovė, kurios tikslas – bendras iš visuomenės surinkto kapitalo investavimas, kuri veikia remdamasi rizikos išskaidymo principu ir kurios vienetai, reikalaujant vienetų turėtojams, atperkami arba išperkami tiesiogiai arba netiesiogiai iš bendrovės turto. Tokiam atpirkimui arba išpirkimui prilyginami veiksmai, kurių imasi bendrovė, siekdama užtikrinti, kad jos vienetų biržos vertė žymiai nenukryptų nuo jų gryniosios turto vertės.

**Kokios yra sąlygos, kurių patvirtinimas yra būtinas, kad už valstybės ribų esančių bendrovių jungimasis būtų įmanomas?**

Dalyvaujančios bendrovės turi tilpti į „ribotos atsakomybės bendrovės“ koncepcijos rėmus;

Turi egzistuoti ketinimai susijungimo projektui;

**Įmonės gali būti sujungtos pagal atitinkamos valstybės narės nacionalinės teisės sąlygas.** Tai turi būti kiekvienos valstybės narės nacionalinės teisės, priklausoma nuo vietos kur kiekviena įmonė yra įsteigta. Tam bus nustatytos sąlygos ir formalumai kaip turi būti elgiamasi (tai yra daroma siekiant užtikrinti sprendimų užtikrintumą, taip pat siekiant apsaugoti susijungiančių bendrovių kreditorius, obligacijų turėtojų bei vertybinių popierių ar akcijų turėtojus, taip pat darbuotojus - išskirtinai tuos, turinčius dalyvavimo teisę, neviršijant pačios direktyvos sąlygų).

**Pastaba:** valstybė narė gali leisti savo nacionalinėms institucijoms priešintis vidiniam jungimuisi viešųjų interesų pagrindu, kas taip pat yra priskiriama prie valstybės ribas peržengiančiam susijungimui.

### **Darbo tvarka**

\*Projektas

Pirmas žingsnis yra detalizavimas. **Kiekvienos besijungiančios bendrovės valdymo ar administravimo organas parengia bendrą vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi sąlygų projektą.** Šis bendras projektas turi įtraukti bent jau:

- i. kiekvienos besijungiančios bendrovės teisinė forma, pavadinimas, registruota buveinė ir po vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi veikiančios bendrovės siūloma teisinė forma, pavadinimas ir registruota buveinė;
- ii. vertybinių popierių ar dalių, išreiškiančių bendrovės kapitalą, keitimo santykis ir bet kokių grynujų išmokų dydis;
- iii. vertybinių popierių ar dalių, išreiškiančių po vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi veikiančios bendrovės kapitalą, paskirstymo sąlygos;
- iv. galimas vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi poveikis užimtumui;
- v. data, nuo kurios tokių vertybinių popierių ar dalių, išreiškiančių bendrovės kapitalą, turėjimas suteikia teisę jų turėtojams gauti pelno dalį, ir bet kokios specialios sąlygos, darančios įtaką šiai teisei;
- vi. data, nuo kurios besijungiančių bendrovių sandoriai apskaitos tikslais laikomi bendrovės, veikiančios po vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi, sandoriais;
- vii. teisės, kurias po vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi veiksianti bendrovė suteikia specialių teisių turintiems nariams ir vertybinių popierių, išskyrus dalis, išreiškiančias bendrovės kapitalą, savininkams arba su jomis susijusios siūlomos priemonės;
- viii. bet kokios specialios lengvatos, suteikiamos ekspertams, nagrinėjantiems vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi sąlygų projektą, arba besijungiančių bendrovių administravimo, valdymo, priežiūros ar kontrolės organų nariams;
- ix. po vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi veikiančios bendrovės įstatai;
- x. atitinkamais atvejais informacija apie procedūras, kurios, remiantis 16 straipsnio nuostatomis, taikomos nustatant po vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi veikiančios bendrovės darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus sąlygas;

- xi. informacija apie po vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi veiksiančiai bendrovei perėjusių turto ir įsipareigojimų įvertinimą;
- xii. besijungiančių bendrovių atskaitomybių, naudojamų nustatyti vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi sąlygas, sudarymo datos.

### **\*Paskelbimas**

**\*Bendras vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi sąlygų projektas kiekvienos besijungiančios bendrovės atžvilgiu paskelbiamas vadovaujantis atitinkamos valstybės narės teisės aktais, ne vėliau kaip prieš mėnesį iki sprendimą dėl jungimosi turinčio priimti visuotinio susirinkimo.**

Tai taip pat turėtų būti skelbiama nacionaliniame leidinyje valstybėse narėse, kuriose yra įsikūrusios skirtingos besijungiančios bendrovės, šie duomenys:

- kiekvienos besijungiančios bendrovės tipas, pavadinimas, registruota buveinė;
- kiekvienos besijungiančios bendrovės dokumentai ir registravimo numeris tame registre;
- nuoroda į priemones, kurių buvo imtasi siekiant įgyvendinti atitinkamos bendrovės kreditorių arba kiekvienos iš besijungiančių bendrovių mažumos narių teises ir adresus, kuriuo galima nemokamai gauti visą informaciją apie šias priemones.

### **\*Ataskaita**

Taip pat, kiekvienos iš besijungiančių bendrovių valdymo ar administravimo organas parengia nariams skirtą ataskaitą, kurioje paaiškinami ir pagrindžiami vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi teisiniai ir ekonominiai aspektai, bei išaiškinamas tokio jungimosi poveikis nariams, kreditoriams ir darbuotojams. Nepriklausomi ekspertai, kurie gali būti fiziniai arba juridiniai asmenys, turi parengti šią ataskaitą.

Nagrinėti vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi bendrą sąlygų projektą ir surašyti visiems nariams skirtą bendrą ataskaitą gali viena ar kelios tos valstybės narės, kuriose teisė taikoma vienai iš besijungiančių bendrovių arba bendrovei, veiksiančiai po vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi.

Teisminės arba administracinės institucijos šiuo tikslu, bendru bendrovių prašymu paskiria vieną iš minėtų institucijų patvirtintą nepriklausomą ekspertą.

Besijungiančios bendrovės turi viešinti informaciją ekspertams, kuri jų manymu gali būti būtina ataskaitos parengimui.

Nepriklausomų ekspertų bendro vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi sąlygų projekto tikrinimas ir atitinkama eksperto ataskaita nereikalaujama, jei taip nusprendžia visi, visų besijungiančių bendrovių nariai.

### **\*Projekto pritarimas**

Nesant tokiai galimybei, tuomet ataskaita turi būti prieinam nariams ir darbuotojų atstovams, arba, jei nėra tokių atstovų, tuomet pateikiama patiems darbuotojams, ne



mažiau kaip vienas mėnuo prieš nustatytą akcininkų susirinkimą, kuriame turi būti priimtas sprendimas dėl bendro projekto patvirtinimo.

Turėtume paminėti, kad ataskaita būtų viešai pateikta visiems darbuotojams, jei nėra darbuotojų atstovų.

Šiuo aspektu, svarbu nepamiršti paminėti, kad šios direktyvos derinimos su direktyvomis 2002/14 / EB ir 2009/38 / EB. Atsižvelgiant į kiekvieną įmonę atskirai, informacijos bei konsultacijų procesas yra numatytas norminių priemonių požiūriu.

Jei darbuotojų atstovai pateikia išvadas ir besijungiančių bendrovių direkcijos arba administracinis organas gavo jas ir, jeigu jos buvo atmetos laikantis atitinkamų nacionalinės teisės aktų, šios išvados turėtų būti pridėtos prie parengtos ataskaitos.

Kiekvienos besijungiančios bendrovės visuotinis susirinkimas sprendžia dėl pritarimo bendram vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi sąlygų projektui. Tai gali išlaikyti teisę vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi įgyvendinimą padaryti priklausomą nuo jo aiškaus pritarimo priimtiems susitarimams dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus po vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi veiksiančioje bendrovėje.

Valstybės narės teisės aktuose gali būti nereikalaujama, kad bendrovių jungimasis būtų patvirtintas įsigyjančios bendrovės visuotiniame susirinkime.

## **Teisėtumo nagrinėjimas**

### **• Kiekviena iš besijungiančių bendrovių:**

Kiekvienoje šių valstybių narių, besijungiančioms bendrovėms, kurioms taikoma tos valstybės teisė, kiek galima greičiau išduoda pažymėjimą, aiškiai patvirtinantį, kad buvo tinkamai atlikti visi prieš jungimąsi būtini atlikti veiksmai ir formalumai.

Tačiau anksčiau, kiekviena valstybė narė paskirdavo teismą, notarą arba kitą kompetentingą instituciją, kuri tiria vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi teisėtumą, kiek tai susiję su vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi įvykdymo ir atitinkamai naujos bendrovės, veiksiančios po minėtos vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi, kūrimo procedūros dalimi, kas įpareigoja kiekvieną besijungiančią bendrovę paklusti nacionaliniams teisės aktams. Ši institucija be kita ko užtikrina, kad besijungiančios bendrovės pritarė bendram vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi sąlygų projektui tomis pačiomis sąlygomis, taip pat atitinkamai atvejais, kad remiantis esama direktyva, buvo susitarta dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus.

### **• Dėl išvadų apie susijungimą:**

Ir vėl kiekviena valstybė narė paskiria teismą, notarą arba kitą kompetentingą instituciją, kuri tiria vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi teisėtumą, kiek tai susiję su

vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi įvykdymo ir, atitinkamai naujos bendrovės, veikiančios po minėto vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi, kūrimo procedūros dalimi, jei pastarajai bendrovei taikoma tos valstybės narės nacionalinė teisė.

Kiekviena besijungianti bendrovė turi pateikti valstybės teisės išduotą pažymėjimą, išrašytą per šešis mėnesius nuo jo išdavimo datos, kartu su atitinkamos įmonės Generalinės Asamblėjos patvirtintu bendru vienos valstybės ribas peržengiančio susijungimo projektu.

Tik po to, kai susijungimas tampa galiojančiu, valstybė narė, pagal kurios jurisdikciją atsiranda bendrovė, nustato datą, pagal kurią peržengiančią vienos valstybės ribas jungimasis laikomas baigtu.

#### **\*Viešumas**

Kiekviena besijungianti bendrovė įtvirtinama viešajame registre pagal tos valstybės narės įstatymus, priklausomai kuriai jurisdikcijai bendrovė priklauso. Kiekvienos valstybės narės, kurių jurisdikcijai priklausė besijungiančios bendrovės teisėje, nustatoma kokia tvarka, atsižvelgiant į tos valstybės teritoriją, jungimosi įvykdymas turi būti paskelbtas viešajame registre, kuriam reikalaujama pateikti kiekvienos besijungiančios bendrovės dokumentus.

Bendrovė, atsiradusi po vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi, turi būti registruojama pagal valstybės narės nacionalinius įstatymus.

Registras, kuriame įregistruojama po vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi veiksianti bendrovė, nedelsiant praneša registru, kuriam buvo reikalaujama pateikti kiekvienos besijungiančios bendrovės dokumentus, kad įsigaliojo vienos valstybės ribas peržengiantis jungimasis. Ankstesnis registravimas, jei taikoma, išbraukiamas tik gavus minėtą pranešimą, bet ne anksčiau.

#### **\* Vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi pasekmės**

Vienos valstybės ribas peržengiantis jungimasis, įvykdytas susivienijimo/inkorporacijos ar perleidimo nustatyta tvarka nuo įsigaliojimo datos, turi šias pasekmes:

- I. visas įsigyjamos bendrovės turtas ir įsipareigojimai pereina ją įsigyjantčiai bendrovei;
- II. įsigyjamos bendrovės nariai tampa įsigyjantčios bendrovės nariais;
- III. įsigyjama bendrovė nustoja veikti.

Vienos valstybės ribas peržengiantis jungimasis, įvykdytas pagal naujos bendrovės įstatų nustatyta tvarka, nuo įsigaliojimo dienos turi šias pasekmes:

- A. visas besijungiančių bendrovių turtas ir įsipareigojimai pereina naujai bendrovei;
- B. besijungiančių bendrovių nariai tampa naujos bendrovės nariais;

C. besijungiančios bendrovės nustoja veikti.

**Vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi metu egzistuojančios besijungiančių bendrovių turimos teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarčių ar darbo santykių, įgyvendinant šį jungimąsi, pereina po tokio jungimosi veiksiančiai bendrovei vienos valstybės ribas peržengiančio jungimosi įsigaliojimo dieną.**

Prabėgomis peržiūrėjus tam tikrą paralelizmą su ankstesnėmis bendrijos norminėmis priemonėmis, yra pabrėžiama, kad šios esamos direktyvos tikslas yra užtikrinti darbuotojų teises, t.y. esamas darbo sutarčių sąlygas ir darbo santykius, kurie bus perleisti bendrovei, atsiradusiai po susijungimo.

#### – Darbuotojų dalyvavimas –

Įmonę, atsiradusią po vienos valstybės ribas peržengiančio susijungimo, galima registruoti tik tada, jei buvo pasiektas susitarimas dėl darbuotojų dalyvavimo sąlygų, arba jei atitinkami besijungiančių bendrovių organai rinksis ir be jokių išankstinių derybų taikys standartines taisykles dėl dalyvavimo, arba kartą pasiekė derybų laikotarpio pabaigą be susitarimo, arba jei nė viena iš besijungiančių bendrovių nebuvo reglamentuojamos dalyvavimo taisyklių prieš bendrovių susijungimo registraciją.

Bendrovės, atsiradusios po vienos valstybės ribas peržengiančio susijungimo, įstatai negali jokiū būdu būti susitarimas dėl darbuotojų dalyvavimo.

Norint sužinoti koks yra taikomas įstatymas, ar net jei bendrovė atsiradusi po vienos valstybės ribas peržengiančio susijungimo turės, ar ne, reglamentuotą darbuotojų dalyvavimą, turės būti laikomasi tam tikrų reikalavimų, panašu į tai kas atsitinka su VI direktyvos suteikta dalyvavimo teise.

Pagal esamos direktyvos 16 straipsnio sąlygas, taikant taisyklę galima padaryti išvadą, kad bendrovė, atsiradusi po vienos valstybės ribas peržengiančio susijungimo, turės paklusti galutinai valstybės narės darbuotojų dalyvavimo dispozicijai.

Tačiau tai yra netaikytina jei:

- Bent vienas iš besijungiančių bendrovių per paskutinius šešis mėnesius buvo paviešinę vienos valstybės ribas peržengiančio susijungimo projekto sąlygas.

Vidutinis darbuotojų skaičius viršija 500 ir veikiančią pagal darbuotojų dalyvavimo sistemą reiškia, kad darbuotojus atstovaujamojo organo ir / ar jų atstovų įtakos mastai apima šias veiklas įmonėje:

1. teisę rinkti ar skirti kai kuriuos bendrovės priežiūros arba administracinio organo narius; arba
2. teisę rekomenduoti ir / arba nepritarti kai kurių arba visų iš įmonės priežiūros arba administracinio organo narių paskyrimui.

- Jei taikytini nacionaliniai įstatymai bendrovei, atsiradusiai po vienos valstybės ribas peržengiančio susijungimo:

- numatyto bent jau tokio paties lygio darbuotojų dalyvavimo funkcionavimą kaip ir atitinkamai besijungiančiose bendrovėse, matuojamą atsižvelgiant į darbuotojų atstovų

procentinę dalį administracinio ar priežiūros organuose, ar jų komitetuose, arba valdymo grupėse, kurios apima bendrovės pelno vienetus, atsižvelgiant į darbuotojų atstovavimą, arba suteikia bendrovės padalinių darbuotojams tokias pat teises, kaip ir esantiems kitose valstybėse narėse, pasinaudoti dalyvavimo teisėmis kaip ir tiems darbuotojams, dirbantiems toje valstybėje narėje, kurioje įregistruota bendrovės būstinė.

Taip yra bandoma bent jau akivaizdžiai užtikrinti dalyvavimo teisę ir galimą jos praradimą.

Su išimtimi taikoma valstybių narių taisyklėms, taip pat su būtiniais pakeitimais. Kai kurios taisyklės numatytos EB reglamente ir direktyvose 2001/86 / EB, reglamentuojanti darbuotojų dalyvavimą EB.

### – SDO įstatai ir sudėtis –

Speciali derybų grupė turėtų būti sudaryta ir paskirta SDO, kuri leis derybas tarp darbuotojų ir darbdavių dėl dalyvavimo teisės.

Kuriant vienos valstybės ribas peržengiančio susijungimo projektą, valdymo ir administravimo organai iš besijungiamų bendrovių pateikia informaciją apie besijungiančių bendrovių tapatybes ir darbuotojų skaičių, inicijuoja derybas su bendrovių darbuotojų atstovais dėl darbuotojų įtraukimo ir dalyvavimo teisės naujai atsiradusioje bendrovėje.

Dėl tokio poveikio ir besijungiančių bendrovių atitinkamų organų yra pasirinkta be jokių išankstinių derybų, tiesiogiai taikyti standartinės dalyvavimo taisyklės. Sudaromas specialus derybų organas, toliau apibrėžiamas kaip SDO.

Ši SDO, sudaranti besijungiančių bendrovių darbuotojų atstovų specialią derybų grupę bus sudaroma remiantis taisykle: "Kiekviena dalyvaujanti šalis turėtų turėti atstovą", siekiant užtikrinti, kad šie nariai parenkami arba paskirti proporcingai darbuotojų skaičiui kiekvienoje besijungiančių bendrovių valstybėje narėje, yra priskiriama kiekvienai valstybei narei vieta už kiekvieną 10% dalį, ar besijungiančių bendrovių įdarbintų darbuotojų skaičiaus vertės dalį visose valstybėse narėse, vertinant kaip visumą.

Užtikrinant, kad yra tiek papildomų kiekvienos valstybės narių, kiek būtina, siekiant užtikrinti, kad SDO apima bent jau narius, kurie atstovauja kiekvieną susijungiančią bendrovę ir, kad jie turi darbuotojų toje valstybėje narėje, kadangi šis papildomų narių skaičius nėra pranašesnis nei 20% nuo paskirtų narių ir kad SDO sudėtis neturi kaip pasekmė dvigubo darbuotojų atstovavimo.

Šiuo konkrečiu atveju direktyva nustato kelis apribojimus.

Susijungimo atveju vis dar pridedamas reikalavimas, kad visos susijungiančios bendrovės turi būti atstovaujamos. Direktyva nustato teisę į papildomus narius išteklius.

Kaip jau buvo pabrėžta, turi būti priskiriama viena vieta kiekvienai besusijungiančiai įmonei, tuo atveju, jei ta įmonė nėra atstovaujama pirmojo valdymo pabaigoje. Tačiau direktyva numato apribojimus šiai taisyklei, o tai reiškia, kad papildomų vietų skaičius negali viršyti 20%.

### – Rinkimų būdas –

Valstybės narės nustato rinkimo būdą, arba paskyrimą SDO nariams, kurie turi būti išrinkti ar paskirti toje teritorijoje, taip pat imtis būtinų priemonių, siekiant užtikrinti, jei įmanoma, kad tarp grupės narių būtų bent jau po vieną atstovą iš kiekvienos besijungiančios bendrovės, turinčios darbuotojus valstybės narės teritorijoje.

Valstybių narių įstatymai gali numatyti, kad tarp grupės narių, gali būti lygiai taip pat įtraukti profesinių sąjungų atstovai, nepaisant to ar jie dirba vienoje iš besijungiančių bendrovių, ar įmonių.

Valstybės narės numato, kad įmonės/bendrovės, kuriose nėra darbuotojų atstovų, jų darbuotojai turi teisę rinkti ar skirti narius į SDO.

SDO nustato koks bus darbuotojų dalyvavimas įmonėje, atsiradusioje po vienos valstybės ribas peržengiančio susijungimo. Tai bus numatyta rašytiniu susitarimu tarp šio organo ir kompetentingų besijungiančių bendrovių organų.

### – Apsvarstymai –

SDO nusprendžia dauguma, atstovaujant darbuotojų daugumą. Kiekvienas narys turi vieno balso teisę. Tai yra naujovė, atsižvelgiant į anksčiau išleistus įstatymus. Šiuo atveju be balsų skaičiavimo taip pat reikia patvirtinti atstovų balsus, kas gali apriboti tam tikra prasme balsavimo laisvę.

Išimty: SDO turi teisę priimti sprendimą, dviejų trečdalių savo narių balsų dauguma, kuri atstovauja mažiausiai du trečdalius darbuotojų, įskaitant narius, atstovaujančius darbuotojus ne mažiau kaip dviejose skirtingose valstybėse narėse, nepradėti derybų arba nutraukti jau pradėtas derybas.

Jei derybų rezultatas veda į bendrovės, atsiradusios po vienos valstybės ribas peržengiančio susijungimo, darbuotojų atstovų proporcijų apribojimus administravimo organe, tuomet bus reikalinga dviejų trečdalių SDO narių balsų daugumos, atstovaujančios ne mažiau kaip du trečdalius darbuotojų, įskaitant balsus iš darbuotojų dirbančių dviejose valstybėse narėse, minimum jei dalyvavimas apima besijungiančių bendrovių 33% bendro darbuotojų skaičiaus.

Yra dalyvavimo teisių apribojimas, jei naujai susidariusios bendrovės organų nariai, šios koncepcijos "dalyvavimo" požiūriu, yra suprantama kaip turintys teisę pasirinkti ar paskirti kai kuriuos priežiūros ar administravimo organo narius, arba turi teisę skirti ir / arba atmesti kai kuriuos arba visus iš priežiūros, arba administracinio organo bendrovės narių paskyrimą, yra mažesnė už didžiausią besijungiančių bendrovių proporciją.

Jeigu po ankstesnių derybų, taikant standartines dalyvavimo taisykles jos nepaisomos, valstybės narės gali nuspręsti apriboti darbuotojų atstovų santykį administravimo organe. Tačiau, jei viena iš susijungiančių bendrovių darbuotojų atstovai sudarė ne mažiau kaip trečdalį administracinio organo arba priežiūros tarybos, apribojimas niekada negali baigtis mažesne darbuotojų atstovų proporcija administravimo organe nei trečdaliu.

### –Funkcionavimas –

SDO gali prašyti ekspertų paremti savo pasirinkimą, pavyzdžiui, atitinkamų profesinių sąjungų organizacijų atstovų bendrijos lygiu. Šie ekspertai gali dalyvauti derybų posėdžiuose, SDO prašymu užimti konsultacinį vaidmenį, jei reikia skatinti darną ir suderinamumą bendrijos lygiu. SDO gali nuspręsti informuoti atitinkamų išorės organizacijų atstovus, įskaitant profesinių sąjungų organizacijas, apie derybų pradžią.

Išlaidos, susijusios su SDO veikimu ir derybomis apskritai yra remiamos besijungiančių bendrovių tam, kad SDO galėtų pilnai atlikti savo misiją (valstybės narės gali apriboti finansavimą, padengiant vieno eksperto išlaidas).

### – Konfidencialumas –

Valstybės narės nustato, kad SDO nariai, atstovaujantieji organai, taip pat jiems padedantys ekspertai nėra įgalioi atskleisti trečiosioms šalims informaciją, kuri buvo perduota jiems kaip konfidenciali.

Ši pareiga taikoma neatsižvelgiant į vietą, kur šie asmenys yra, net po atitinkamo įgaliojimo laikotarpio.

Kiekviena valstybė narė nustato, kad tam tikrais atvejais ir pagal nurodytas sąlygas ir apribojimus nustatytus nacionalinių įstatymų, priežiūros ar administravimo organams nesuteikiama teisė perduoti informaciją, įvertinus jos pobūdį ir sprendžiant pagal objektyvius kriterijus, galinčią sutrikdyti bendrovės veiklą.

### – Susitarimas –

Derybos inicijuoja kuo greičiau sudaryti SDO ir veikti toliau per ateinančius šešis mėnesius. Šis laikotarpis gali būti pratęstas, jeigu pusės susitaria dėl to iš viso nuo šešių mėnesių iki vienerių metų, skaičiuojant nuo SDO įsteigimo.

Išimtis: atitinkami besijungiančių bendrovių organai turi teisę pasirinkti, be jokių išankstinių derybų, turi būti tiesiogiai taikomos standartinės taisyklės dėl dalyvavimo, nurodytų 16 straipsnio 3 dalyje (H), kaip nustatyta pagal tos valstybės narės teisės aktus, kurioje naujoji bendrovė turi turėti savo registruotą būstinę ir laikosi šių taisyklių nuo įregistravimo datos.

Besijungiančių bendrovių kompetentingi organai ir SDO turėtų derėtis dėl bendradarbiavimo nusistatymo, kad būtų pasiektas susitarimas dėl darbuotojų dalyvavimo bendrovėje, atsiradusioje po vienos valstybės ribas peržengiančio susijungimo.

Pasiektas susitarimas nustato jo taikymo apimtį.

Jei derybų metu pusės nusprendžia įsteigti dalyvavimo susitarimą, tai pagrindinius elementus sudaro, pavyzdžiui administracinio organo nariai, ar naujos bendrovės prižiūrėtojai. Darbuotojai turės teisę išrinkti, paskirti, rekomenduoti arba atmesti tvarką, pagal kurią nariai gali būti parinkti, paskirti ar atmesti pačių darbuotojų.

Susitarimas taip pat apima tą datą, kada susitarimas įsigalioja ir susitarimo trukmę, tais atvejais, jei susitarimas turi būti iš naujo derinamas ir pakartojamas derybų procesas.

Tokiu atveju SDO gali:

- nuspręsti nepradėti ar net gi baigti pradėtas derybas (dviejų trečdalių savo narių dauguma, kadangi atstovauja du trečdalius darbuotojų, bent dviejose skirtingose valstybėse narėse). Šiuo atveju taisyklės turi būti taikomos darbuotojų dalyvavimui, taikant valstybei narei, kurioje įkurta registruota naujos bendrovės būstinė.
- jei SDO nusprendžia nepradėti derybų arba nutraukti jau pradėtas ir netaiko dispozicijos valstybės narės registruotai būstinei bendrovės susidarymui, bus taikoma standartinė dispozicija valstybės narės bendrovės registruotai būstinei sudaryti, jei bent trečdalis darbuotojų turėjo teisę dalyvauti anksčiau;
- susitarti dėl darbuotojų dalyvavimo ir jų dalyvavimo teisių;
- susitarti dėl teisių sumažinimo - derybos gali nuvesti iki kiekybinio dalyvavimo teisių mažinimo (dviejų trečdalių SDO narių balsai, atstovaujančių ne mažiau kaip du trečdalius darbuotojų, įskaitant darbuotojų balsų, kurie dirba dviejose valstybėse narėse, minimum jei dalyvavimas apima bent 33% bendro besijungiančių bendrovių darbuotojų skaičiaus);
- susitarti dėl standartinės darbuotojų skaičiaus dispozicijos pritaikymo, ribojančio darbuotojų atstovų skaičių priežiūros ar administravimo organuose, tačiau jei vienoje iš besijungiančių bendrovių darbuotojų atstovai sudaro trečdalį priežiūros arba administracinio organo, apribojimas negali būti mažesnis nei trečdaliu;
- nepriimti susitarimo, ar leisti baigtis numatytam derybų laikotarpiui ir pasiekti susitarimą. Šiais atvejais bus taikoma standartinės dispozicijos valstybės narės bendrovės būstinės registravimo sudarymui;
- SDO gali taip pat, prieš registruojant vieną ar daugiau dalyvavimo formų, kurios buvo taikomos vienai arba daugiau bendrovių, įskaitant, mažiau nei 33% nuo viso susijungiančių įmonių grupės darbuotojų skaičiaus, nuspręsti taikyti standartines dispozicijas. Šiuo atveju SDO nusprendžia, kokia forma bus priimta bendrovėje, atsiradusioje po vienos valstybės ribas peržengiančio susijungimo.

Standartinės dispozicijos bus taikomos vis tiek, jei prieš registravimą, vieną ar daugiau dalyvavimo formų buvo taikomos vienai ar daugiau įmonių, įskaitant, bent jau 33% nuo bendro susijungiančių įmonių grupės darbuotojų skaičiaus;

Pusės taip pat gali susitarti dėl standartinių taisyklių taikymo; taip gali įvykti, jei kompetentingi organai nusprendžia, kad susitarimas nėra pasiektas.

Valstybės narės turi teisę pasirinkti neperkelti į jų nacionalinius įstatymus, standartines dalyvavimo dispozicijas, numatytas Direktyvoje 2001/86 / EB. Šiuo atvejis, jei yra neįmanoma pasiekti susitarimą dėl dalyvavimo teisės ir kai kurios įmonės jau turėjo dalyvavimo teisę anksčiau, po susijungimo atsiradusi bendrovė negali būti įregistruota toje valstybėje narėje, išskyrus atvejus, jei yra susitarimas arba nė viena iš besijungiančių bendrovių nedalyvavo anksčiau.

### **– Darbuotojų apsaugojimas –**

SDO darbuotojų atstovų nariai, dalyvaujantys naujai susidariusios bendrovės priežiūros arba administraciniame organe ir kurie yra joje įdarbinti vienos ar kitos iš besijungiančių bendrovių, yra apsaugoti ir turi vienodas garantijas.

Tai visų pirma yra taikoma SDO susitikimams, ar bet kuriems kitiems priežiūros arba administracinio organo susitikimams, taip pat taikoma narių atlyginimo mokėjimui.

### **– Teisėtumo nagrinėjimas –**

Valstybės narės, turinčios savo teritorijoje, po įmonių susijungimo atsiradusias bendroves turi užtikrinti, kad bendrovės vadovybė ir jos darbuotojai laikytųsi, kas yra sąlygota bendrijos įstatymų. Jos taip pat imasi būtinų priemonių, užtikrinti administracinius ir teisminius procesus, kurie leistų jų pareigų atlikimą.

Valstybės narės imasi būtinų priemonių, garantuojančių besijungiančių bendrovių darbuotojų atstovavimo struktūrą, kuri nustoja galioti kol juridiniai ir autonominiai subjektai yra prižiūrimi bendrovės, atsiradusios po susijungimo, įregistravimo.

### **– Standartinės taisyklės –**

Bendrovės, atsiradusios po susijungimo, darbuotojai, filialai ir padaliniai turi teisę išrinkti, paskirti, rekomenduoti ir priešintis naujai atsiradusios bendrovės priežiūros arba administracinio organo narių skaičiaus paskyrimui, lygiam didžiausiai galiojančiai proporcijai vienoje iš besijungiančių bendrovių, prieš registruojant.

Jei kuri nors iš bendrovių turėjo dalyvavimo taisyklės prieš registraciją, tuomet neprivaloma nustatyti dispozicijos susijusios su darbuotojų dalyvavimu.