



DIREKTĪVA 2005/56/EK PRAKSĒ

Izdots saskaņā ar projektu
«SMEs - Informācija un Konsultācijas
- Jauni izaicinājumi»



Šo projektu līdzfinansē
Eiropas Savienība

Visa atbildība gulstas uz autoru un Komisija nav atbildīga par jebkādu tajā iekļautās informācijas izmantošanu.

SATURS

Ievads 3

Tuvāks ieskats Direktīvā 2005/56/EK 4

Darbinieku līdzdalība / darbinieku līdzdalības tiesības 8

Direktīva 2005/56/EK un darbinieku līdzdalības tiesības 10

IEVADS

Šī direktīva, kā saprotams no preambulas, ir sagatavota ar mērķi atvieglot pārrobežu apvienošanas tādām uzņēmēj sabiedrībām ar ierobežotu atbildību, kas vēlas saglabāt vienotā tirgus radītās iespējas.

Kā jau minēts direktīvā, kuras analīze šī būs, tās mērķis ir atvieglot un veicināt dažādu dalībvalstu uzņēmēj sabiedrību ar ierobežotu atbildību pārrobežu apvienošanas, atvieglot procedūras.

Lai atvieglotu pārrobežu apvienošanās procedūras, ja vien direktīvā nav noteikts citādāk, ir lietderīgi noteikt, ka katrai uzņēmēj sabiedrībai, kas piedalās pārrobežu apvienošanā, un katrai ieinteresētajai trešai personai turpina piemērot tās valsts tiesību aktu noteikumus un formalitātes, ko piemērotu tad, ja apvienošanās notiktu valsts mērogā.

Šajā direktīvā minēto valsts mēroga tiesību aktu noteikumi un formalitātes nedrīkstētu ierobežot tiesības veikt uzņēmējdarbību vai kapitāla brīvu apriti, izņemot gadījumus, kad tas var būt attaisnojams, pamatojoties uz Tiesas judikatūru, un jo īpaši ja tās ir vispārējas intereses prasības un ierobežojumi vajadzīgi, lai panāktu un līdzsvarotu šādu sevišķi svarīgu prasību izpildi.

Lai sasniegtu šo mērķi, tam jābūt balstītam uz kopīgo apvienošanās projektu ar vienādiem nosacījumiem katrai šajā projektā iesaistītajai uzņēmēj sabiedrībai, t. i., ietverot minimālo šā projekta saturu. Šī procesa laikā katra uzņēmēj sabiedrība, kas piedalās apvienošanā, publicē kopīgu noteikumu projektu par pārrobežu apvienošanu un par pārrobežu apvienošanas pabeigšanu, izdarot ierakstu atbilstīgajā valsts reģistrā, bet pirms tiek sagatavots ziņojums par apvienošanās projektu. Kopīgo noteikumu projektu par pārrobežu apvienošanas apstiprina katras šīs uzņēmēj sabiedrības kopsapulcē.

Lai atvieglotu pārrobežu apvienošanās procedūras, jāparedz, ka lēmumu pieņemšanas procesa īstenošanas un likumīguma uzraudzība katrā uzņēmēj sabiedrībā, kas piedalās apvienošanā, jāveic tās valsts iestādei, kuras jurisdikcijā ir katra no šīm uzņēmēj sabiedrībām, bet pārrobežu apvienošanās īstenošanas un likumīguma uzraudzība jāveic tās valsts iestādei, kuras jurisdikcijā ir uzņēmēj sabiedrība, kas izveidojas pārrobežu apvienošanās rezultātā. Attiecīgā valsts iestāde var būt tiesa, notārs vai jebkura cita attiecīgās dalībvalsts nozīmēta kompetenta iestāde. Jāprecizē arī valsts tiesību akts, ar kuru nosaka datumu, kad notiek pārrobežu apvienošanās, tas ir tiesību akts, kas attiecas uz uzņēmēj sabiedrību, kura izveidojas pārrobežu apvienošanās rezultātā.

Lai aizsargātu dalībnieku un trešo personu intereses, jāprecizē pārrobežu apvienošanās tiesiskās sekas, norādot, vai uzņēmēj sabiedrība, kas izveidojusies pārrobežu apvienošanās rezultātā, ir iegādātāja uzņēmēj sabiedrība vai jauna uzņēmēj sabiedrība. Lai ievērotu juridisko noteiktību, pēc datuma, kurā pārrobežu apvienošanās stājas spēkā, vairs nebūtu iespējams paziņot apvienošanas par spēkā neesošu.

Darbinieku tiesībām, izņemot tiesībām uz līdzdalību, jāpaliek to valsts noteikumu subjektam, uz kuriem veikta atsauce Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvā 98/59/EK par kolektīvo atlaišanu, Padomes 2001. gada 12. marta Direktīvā 2001/23/EK par darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā, Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīvā 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā, un Padomes 1994. gada 22. septembra Direktīvās 94/45/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās, un 2009/38/EK — tā sauktajā "Pārstrādātajā direktīvā", kas ir pārskatīta Direktīva 94/45/EK.

Attiecināšana

Šī direktīva attiecas uz tādu uzņēmēj sabiedrību ar ierobežotu atbildību apvienošanu, kas izveidojušās saskaņā ar dalībvalstu tiesību aktiem, ja vismaz divas no šīm uzņēmēj sabiedrībām tiek pārvaldītas saskaņā ar atšķirīgu dalībvalstu tiesību aktiem un ja to juridiskā adrese, centrālā administrācija vai galvenā uzņēmējdarbības vieta ir Kopienā, turpmāk tekstā:

“Pārrobežu apvienošanās”

Tādējādi turpmāk aplūkosim sākotnējos faktorus vai prasības, kas ir būtiski svarīgi šīs direktīvas piemērošanai.

Objektīvs elements:

uzņēmēj sabiedrībām, kas piedalās apvienošanā, ir jābūt dibinātām kā uzņēmēj sabiedrībām ar ierobežotu atbildību tajā dalībvalstī, kurā uzņēmēj sabiedrība atrodas; un

to juridiskajai adresei, centrālajai administrācijai vai uzņēmējdarbības vietai ir jābūt ES teritorijā; un

jābūt iesaistītām vismaz divām šādām uzņēmēj sabiedrībām, kuras tiek pārvaldītas saskaņā ar atšķirīgu dalībvalstu tiesību aktiem.

Kā uzņēmēj sabiedrība ar ierobežotu atbildību jāsaprot tāda sabiedrība, kas saskaņā ar dažādu dalībvalstu dažādiem tiesību aktiem un Direktīvas 68/151/EEK 1. pantu ir:

uzņēmēj sabiedrība ar akciju kapitālu;

ar juridiskas personas statusu;

kam ir atsevišķi aktīvi, tikai no kuriem var segt tās parādus;

atbilstīgi tiesību aktiem, kas regulē šīs uzņēmēj sabiedrības darbību, uz to attiecas nosacījumi par garantijām, kādas paredzētas Direktīvā 68/151/EEK, attiecībā uz dalībnieku un trešo personu interešu aizsardzību.

Kas būtu jāsaprot ar **apvienošanu**?

Inkorporācija

“Viena vai vairākas uzņēmēj sabiedrības, izbeidzot savu darbību bez likvidācijas pasludināšanas, nodod visus savus aktīvus un saistības citai pastāvošai uzņēmēj sabiedrībai, iegādātājai uzņēmēj sabiedrībai, apmaiņā pret vērtspapīru vai akciju, kas simbolizē šīs citas uzņēmēj sabiedrības kapitālu, piešķiršanu to dalībniekiem, un, attiecīgā gadījumā, izmaksāšanu skaidrā naudā, nepārsniedzot 10 % no šo vērtspapīru vai akciju nominālvērtības, vai, ja to nominālvērtība nav noteikta, no uzskaitītās nominālvērtības”

Apvienošanās inkorporācijas rezultātā nozīmē, ka pastāvoša uzņēmēj sabiedrība “inkorporē” vienu vai vairākas jau pastāvējušas uzņēmēj sabiedrības. Šīs pēdējās izbeidz savu darbību un paliek tikai viena uzņēmēj sabiedrība, iegādātāja uzņēmēj sabiedrība.

Jaunas uzņēmēj sabiedrības izveidošana

“Viena vai vairākas uzņēmēj sabiedrības, izbeidzot savu darbību bez likvidācijas pasludināšanas, nodod visus savus aktīvus un saistības uzņēmēj sabiedrībai, kuru tās izveido, jaunai uzņēmēj sabiedrībai, apmaiņā pret vērtspapīru vai akciju, kas simbolizē šīs jaunās uzņēmēj sabiedrības kapitālu, piešķiršanu to dalībniekiem, un, attiecīgā gadījumā, izmaksāšanu skaidrā naudā, nepārsniedzot 10 % no šo vērtspapīru vai akciju nominālvērtības, vai, ja to nominālvērtība nav noteikta, no uzskaitītās nominālvērtības”

Šajā gadījumā izveidojas jauns uzņēmums, kas sastāv no to veidojošo darbību izbeigušo, bet likvidāciju nepasludinājušo uzņēmēj sabiedrību aktīviem un saistībām.

Nodošana

“Uzņēmēj sabiedrība, izbeidzot savu darbību bez likvidācijas pasludināšanas, nodod visus savus aktīvus un saistības uzņēmēj sabiedrībai, kura pārvalda visus vērtspapirus vai akcijas, kas simbolizē tās kapitālu”

Notiek nodošana no vienas uzņēmēj sabiedrības citai (kas pārvalda vērtspapīru vai akciju kopumu, kurš simbolizē tās kapitālu). Tā uzņēmēj sabiedrība, kas ir izbeigusi savu darbību, nepasludinot likvidāciju, pārvieto visus savus aktīvus un saistības uz uzņēmēj sabiedrību, kas tiek norādīta kā “vadošā uzņēmēj sabiedrība”.

Piezīme

Neraugoties uz to, šī direktīva acīmredzami ļauj izveidot tikai uzņēmēj sabiedrības, veicot apvienošanas, inkorporāciju vai izveidojot jaunu uzņēmēj sabiedrību, jo skaidras naudas izmaksa nepārsniedz 10% no apvienošanās rezultātā radušās uzņēmēj sabiedrības vērtspapīru vai akciju nominālvērtības vai, ja nominālvērtība nav noteikta, no uzskaitītās nominālvērtības. Direktīvā saglabāts šis nosacījums arī tāpēc, ka tas pieļauj pārsniegt šo vērtību tādā gadījumā, ja iepriekš minētos gadījumos attiecīgās dalībvalsts tiesību akti ļauj izmaksāt šādu summu skaidrā naudā, kas ir augstāka par 10% no pārrobežu apvienošanās rezultātā izveidotās uzņēmēj sabiedrības kapitālu simbolizējošo akciju vai vērtspapīru nominālvērtības vai, ja nominālvērtība nav noteikta, no uzskaitītās nominālvērtības. Arī šajos gadījumos piemēro šo direktīvu.

Ja līdz šim tika aplūkoti gadījumi, kad direktīvu piemēro, tad tagad pievērsīsimies gadījumiem, kuros tās piemērošanu var izslēgt.

Pirmais izņēmums attiecas uz iespēju dalībvalstīm izlemt nepiemērot šo direktīvu:

- attiecībā uz pārrobežu apvienošanām, kurās iesaistīta kooperatīva uzņēmēj sabiedrība, pat gadījumos, kad uz pēdējo varētu attiecināt uzņēmēj sabiedrības ar ierobežotu atbildību definīciju.

Vēl šo direktīvu neattiecina arī uz tādām pārrobežu apvienošanām, kur iesaistīta uzņēmēj sabiedrība, kuras darbības veids ir sabiedrības nodrošinātā kapitāla kolektīva ieguldīšana, kura darbojas pēc riska sadalīšanas principa un kurai piederošās vienības pēc turētāju pieprasījuma tiek tieši vai netieši pārdotas atpakaļ vai atgūtas no uzņēmēj sabiedrības aktīviem. Šādas uzņēmēj sabiedrības veiktās darbības, lai nodrošinātu, ka to vienību biržas vērtība būtiski neatšķiras no to neto aktīvu vērtības, uzskatāmas par līdzvērtīgām šādi pārdošanai atpakaļ vai atgūšanai.

Kādu apstākļu pārbaude ir jāveic, lai noskaidrotu, ka pārrobežu apvienošanās ir iespējama?

Uz iesaistītajiem izņēmumiem ir jāvar attiecināt jēdzienu “uzņēmēj sabiedrība ar ierobežotu atbildību”;

Ka pastāv vēlme iesaistīties apvienošanās projektā;

Ka attiecīgo dalībvalstu tiesību akti pieļauj uzņēmēj sabiedrību apvienošanu. Katras dalībvalsts, kurā katra uzņēmēj sabiedrība atrodas, tiesību akti, paredz noteikumus, kas jāievēro, un formalitātes, kas jāizpilda (jo īpaši attiecībā uz lēmumu par apvienošanas pieņemšanas procesu, par to, kā aizsargāt uzņēmēj sabiedrību, kuras apvienojas, kreditorus, parādzīmju turētājus un vērtspapīru vai akciju turētājus, kā arī darbiniekus — izņemot noteikumus par līdzdalības tiesībām, kas iekļauti šajā direktīvā).

Piezīme

Attiecībā uz pārrobežu apvienošanas dalībvalsts var piemērot arī savas tiesības ļaut valsts iestādēm iebilst pret konkrētu iekšējo apvienošanas, pamatojoties uz sabiedrības interesēm.

Procedūra

PROJEKTS

Vispirms **katras no uzņēmēj sabiedrībām, kas piedalās apvienošanā**, vadība vai administratīvā struktūra **izstrādā kopīgu noteikumu projektu par pārrobežu apvienošanu**. Šajā kopīgajā projektā norāda vismaz:

- uzņēmēj sabiedrību, kuras apvienojas, formu, nosaukumu un juridisko adresi, kā arī apvienošanās rezultātā izveidotās uzņēmēj sabiedrības paredzamo formu, nosaukumu un juridisko adresi;
- attiecību, kas piemērojama uzņēmēj sabiedrības kapitālu simbolizējošo vērtspapīru vai akciju darījumiem, un jebkādu skaidras naudas izmaksu apmēru;
- noteikumus par pārrobežu apvienošanās rezultātā izveidotās uzņēmēj sabiedrības kapitālu simbolizējošo vērtspapīru vai akciju piešķiršanu;
- pārrobežu apvienošanās iespējamās sekas attiecībā uz nodarbinātību;
- datumu, no kura šo uzņēmēj sabiedrības kapitālu simbolizējošo vērtspapīru vai akciju turēšana to turētājiem dos tiesības sadalīt peļņu, un jebkādas īpašas nosacījumus attiecībā uz šīm tiesībām;
- datumu, no kura uzņēmēj sabiedrību, kas apvienojas, darījumus uzskaites nolūkos uzskatīs par pārrobežu apvienošanās rezultātā izveidotās uzņēmēj sabiedrības veiktiem darījumiem;
- tiesības, ko pārrobežu apvienošanās rezultātā izveidotā uzņēmēj sabiedrība piešķirusi dalībniekiem, kam ir kādas īpašas tiesības, vai tādu vērtspapīru turētājiem, kuri nav uzņēmēj sabiedrības kapitālu simbolizējošas akcijas, vai saistībā ar minētajām personām ierosinātos pasākumus;
- jebkuras īpašas priekšrocības, kas piešķirtas ekspertiem, kuri pārbauda pārrobežu apvienošanās noteikumu projektu, vai uzņēmēj sabiedrību, kas piedalās apvienošanā, administratīvo, vadības, uzraudzības vai kontroles struktūru locekļiem;
- apvienošanās rezultātā izveidotās uzņēmēj sabiedrības statūtus;
- attiecīgā gadījumā — informāciju par procedūrām, saskaņā ar kurām tiek plānoti sagatavošanās darbi darbinieku iesaistīšanai viņu līdzdalības tiesību apjoma noteikšanā uzņēmēj sabiedrībā, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā;
- informāciju par uzņēmēj sabiedrībai, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, nodoto aktīvu un saistību novērtējumu;
- datus par uzņēmēj sabiedrību, kas piedalās apvienošanā, kontiem, kuri izmantoti, lai izveidotu pārrobežu apvienošanās nosacījumus.

PUBLICĒŠANA

Kopīgo noteikumu projektu par pārrobežu apvienošanu publicē tādā veidā, kā tas noteikts katras uzņēmēj sabiedrības, kas piedalās apvienošanā, dalībvalsts tiesību aktos, ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms kopsapulces, kurā par to ir jāpieņem lēmums.

Turklāt to dalībvalstu oficiālajā vēstnesī, kurās atrodas uzņēmēj sabiedrības, kas piedalās apvienošanā, jāpublicē arī šādas ziņas:

- katras uzņēmēj sabiedrības, kas piedalās apvienošanā, veids, nosaukums un juridiskā adrese, reģistrs, kurā tā reģistrēta un attiecīgais numurs šajā reģistrā;
- pasākumi, kas veikti, lai realizētu uzņēmēj sabiedrību, kas piedalās apvienošanā, kreditoru un jebkuru mazākumā esošu dalībnieku tiesības, un adrese, kurā bez maksas var iegūt pilnīgu informāciju par šiem pasākumiem.

ZIŅOJUMS

Tāpat katras uzņēmēj sabiedrības, kas piedalās apvienošanā, vadības vai administratīvā struktūra sagatavo ziņojumu dalībniekiem, kurā izskaidroti un pamatoti pārrobežu apvienošanās juridiskie un ekonomiskie aspekti un izskaidrots, kā pārrobežu apvienošanās ietekmēs dalībniekus, kreditorus un darbiniekus. Šo ziņojumu sagatavo neatkarīgi eksperti, kas var būt gan fiziskas, gan juridiskas personas.

Viens vai vairāki neatkarīgi eksperti, kurus šim nolūkam pēc uzņēmēj sabiedrību kopīga pieprasījuma norīkojusi vai apstiprinājusi tiesas vai administratīvā iestāde kādas no uzņēmēj sabiedrībām, kas piedalās apvienošanā, vai apvienošanās rezultātā izveidotās uzņēmēj sabiedrības dalībvalstī, var pārbaudīt kopīgo noteikumu projektu par pārrobežu apvienošanas un visiem dalībniekiem sagatavot vienu rakstisku ziņojumu.

Uzņēmēj sabiedrības, kas piedalās apvienošanā, ekspertiem dara pieejamu informāciju, kādu viņi uzskata par vajadzīgu, lai sagatavotu ziņojumu.

Ne neatkarīgu ekspertu veikta kopējo noteikumu projekta par pārrobežu apvienošanas pārbaude, ne arī eksperta ziņojuma sagatavošana nav vajadzīga, ja tā ir vienojušies katras uzņēmēj sabiedrības, kas piedalās apvienošanā, visi dalībnieki.

PROJEKTA APSTIPRINĀŠANA

Ja šī iespēja nav izmantota, tad ziņojumu dara pieejamu dalībniekiem un darbinieku pārstāvjiem vai, ja šādu pārstāvju nav, pašiem darbiniekiem, **ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms kopsapulces datuma, kurā tiks pieņemts lēmums par kopīgā projekta apstiprināšanu.**

Būtu jāatzīmē, ka ziņojums būtu darāms pieejams pašiem darbiniekiem tikai tad, ja patiesi nav nekādu iespēju izvirzīt darbinieku pārstāvjus. Attiecībā uz šo aspektu uzskatām, ka ir svarīgi neaizmirst šīs direktīvas formulējumu Direktīvās 2002/14/EK un 2009/38/EK par to, kas attiecas uz katru uzņēmēj sabiedrību atsevišķi un informēšanas un konsultēšanas procesiem, kādi paredzēti normatīvo instrumentu, uz kuriem sniegta atsauce, noteikumos.

Gadījumā, ja darbinieku pārstāvji ir sagatavojuši savu atzinumu un kādas no uzņēmēj sabiedrībām, kas piedalās apvienošanā, vadības vai administratīvā struktūra to ir saņēmusi, un ja tas ir iesniegts atbilstīgi attiecīgajiem valsts tiesību aktiem, šo atzinumu pievieno sagatavotajam ziņojumam.

Katras uzņēmēj sabiedrības, kas piedalās apvienošanā, kopsapulce lemj par kopīgā noteikumu projekta par pārrobežu apvienošanas apstiprināšanu. Taču tā var paturēt tiesības noteikt, ka pārrobežu apvienošanās īstenošana ir spēkā tikai tad, ja kopsapulce papildus apstiprina darbinieku līdzdalības kārtību tajā uzņēmēj sabiedrībā, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā.

Dalībvalsts tiesību aktos nav obligāti jāparedz, ka iegādātājas uzņēmēj sabiedrības kopsapulcei ikreiz apvienošanās ir jāapstiprina, tai kā sabiedriskai struktūrai ir tiesības piesaistīt uzņēmēj sabiedrību, kas padara jebkuru radušos neatbilstību neapstrīdamu trešām personām, izņemot gadījumu, ja uzņēmēj sabiedrība pierāda, ka šīs trešās personas ir zinājušas par šo neatbilstību.

Likumīguma pārbaude

Attiecībā uz katru no uzņēmēj sabiedrībām, kas piedalās apvienošanā

Katrā attiecīgajā dalībvalstī kompetentā iestāde katrai uzņēmēj sabiedrībai, kas piedalās apvienošanā un uz kuru attiecas šis valsts tiesību akti, bez kavēšanās izsniedz sertifikātu, kurā galīgi apliecināts, ka pirmsapvienošanās darbības un formalitātes ir izpildītas pareizi.

Taču pirms tam katra dalībvalsts norīko tiesu, notāru vai citu kompetentu iestādi, lai pārbaudītu pārrobežu apvienošanās likumīgumu attiecībā uz to procedūras daļu, kas skar katru uzņēmēj sabiedrību, kura piedalās apvienošanā un uz kuru attiecas šis valsts tiesību akti. Šī iestāde jo īpaši pārliecinās, ka uzņēmēj sabiedrības, kas piedalās apvienošanā, ir apstiprinājušas kopīgo noteikumu projektu par pārrobežu apvienošanas ar vienādiem noteikumiem un, attiecīgā gadījumā, ka ir paredzēta darbinieku līdzdalības kārtība, kā noteikts šajā direktīvā.

Attiecībā uz apvienošanās pabeigšanu

Vēlreiz katra dalībvalsts norīko tiesu, notāru vai citu kompetentu iestādi, lai pārbaudītu pārrobežu apvienošanās likumīgumu attiecībā uz to procedūras daļu, kas skar pārrobežu apvienošanās pabeigšanu un, attiecīgā gadījumā, jaunas uzņēmēj sabiedrības, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, dibināšanu, ja uz pārrobežu apvienošanās rezultātā jaunizveidoto uzņēmēj sabiedrību attiecas šis valsts tiesību akti.

Katra uzņēmēj sabiedrība, kas piedalās apvienošanā, minētajai kompetentajai iestādei sešu mēnešu laikā pēc izsniegšanas iesniedz iepriekš aprakstīto sertifikātu kopā ar kopīgo noteikumu projektu par pārrobežu apvienošanas, kuru apstiprinājusi attiecīgās uzņēmēj sabiedrības kopsapulce.

Tikai pēc tam apvienošanās stājas spēkā. Datumu, kurā pārrobežu apvienošanās stājas spēkā, nosaka atbilstīgi tās dalībvalsts tiesību aktiem, kuras jurisdikcijā ir uzņēmēj sabiedrība, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā.

PUBLISKOŠANA

Katra uzņēmēj sabiedrība, kas piedalās apvienošanā, iesniedz dokumentus valsts reģistrā saskaņā ar tās dalībvalsts tiesību aktiem, kuras jurisdikcijā ir bijusi uzņēmēj sabiedrība. To dalībvalstu, kuru jurisdikcijā ir bijušas uzņēmēj sabiedrības, kas piedalās apvienošanā, tiesību akti attiecībā uz konkrētās valsts teritoriju nosaka kārtību, kādā tajā valsts reģistrā, kurā uzņēmēj sabiedrībām ir jāiesniedz dokumenti, publiskojama pārrobežu apvienošanās pabeigšana.

Uzņēmēj sabiedrību, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, reģistrē saskaņā ar tās dalībvalsts tiesību aktiem, kuras pakļautībā ir uzņēmēj sabiedrība.

Reģistrs, kurā reģistrē uzņēmēj sabiedrību, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, bez kavēšanās to paziņo reģistram, kurā katrai uzņēmēj sabiedrībai ir bijis jāiesniedz dokumenti, apliecinot to, ka ir notikusi pārrobežu apvienošanās.

Iepriekšējās reģistrācijas dzēšanu attiecīgā gadījumā veic pēc šī paziņojuma saņemšanas, bet ne pirms tam.

Pārrobežu apvienošanās sekas

Pārrobežu apvienošanai, kas īstenota, veicot inkorporāciju vai nodošanu, un no datuma, kad tā stājas spēkā, ir šādas sekas:

- I. visus iegādājamās uzņēmēj sabiedrības aktīvus un saistības nodod iegādātājai uzņēmēj sabiedrībai;
- II. iegādājamās uzņēmēj sabiedrības dalībnieki kļūst par iegādātājas uzņēmēj sabiedrības dalībniekiem;
- III. iegādājamā uzņēmēj sabiedrība pārtrauc pastāvēt.

Gadījumos, kad pārrobežu apvienošanās rezultātā izveido jaunu uzņēmēj sabiedrību, un no datuma, kad tā sāk savu darbību, ir šādas sekas:

- A. visus uzņēmēj sabiedrību, kas piedalās apvienošanā, aktīvus un saistības nodod jaunajai uzņēmēj sabiedrībai;
- B. uzņēmēj sabiedrību, kas piedalās apvienošanā, dalībnieki kļūst par jaunās uzņēmēj sabiedrības dalībniekiem;
- C. uzņēmēj sabiedrības, kas piedalās apvienošanā, pārtrauc pastāvēt.

Uzņēmēj sabiedrību, kuras piedalās apvienošanā, tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līgumiem vai darba attiecībām un kas pastāv datumā, kurā stājas spēkā pārrobežu apvienošanās, tiek nodoti uzņēmēj sabiedrībai, kura izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, tajā datumā, kurā stājas spēkā pārrobežu apvienošanās.

Vērojama noteikta analogija ar iepriekšējiem Kopienas normatīvajiem instrumentiem, proti, arī šīs direktīvas mērķis ir nodrošināt darbinieku tiesību, t.i., pašreizējo viņu darba līgumu un darba attiecību nosacījumu, kas tiek nodoti uzņēmēj sabiedrībai, kura izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, saglabāšanu.

– Darbinieku līdzdalība / darbinieku līdzdalības tiesības –

Līdzdalības tiesības ir darbinieka iesaistīšanas forma, kas sastāv no trim vienībām — informēšanas, konsultēšanās un līdzdalības, kas nozīmē tiesības būt ievēlētiem un pārstāvētiem, pārstāvjus pārvaldības struktūrā vai uzraudzības padomē (atkarībā no piemērotās sistēmas — duālisma vai monistiskās).

Visizplatītāko sistēmu vidū (sistēmas tiek klasificētas pēc pārstāvju skaita uzņēmēj sabiedrības valdē vai uzraudzības padomē) sava nozīmīguma dēļ izceļas paritātes sistēma, kas var novest līdz reālai dalībai lēmumu pieņemšanā. Paritātes sistēma nozīmē, ka ir vienāds pārstāvju skaits gan no darbinieku puses, gan no uzņēmēj sabiedrības valdes vai uzraudzības padomes puses. Šādā sistēmā darbinieku pārstāvji var lemt principā uz vienlīdzīgiem pamatiem un tādējādi var ietekmēt pieņemto lēmumu.

Citās sistēmās, jo īpaši vienlīmeņa vai citā sistēmā, šī iespēja nav tik reāla, jo tā galvenokārt ir saistīta ar informācijas iegūšanu, viedokļu apmaiņu utt.

Darbinieku pārstāvjus tiešā veidā ievēl darbinieki, vai viņi tiek izvirzīti jebkādā citā veidā, un tie var būt attiecīgās uzņēmēj sabiedrības darbinieki vai šos darbiniekus pārstāvošas darbinieku organizācijas, vai privātpersonas, kas izvēlētas, lai jebkādā veidā pārstāvētu darbinieku intereses.

“Darbinieku pārstāvji” — šajā apzīmējumā ir ietverta kolektīvo un nevis individuālo interešu izpausme, un šī iemesla dēļ tas atšķiras no tiešās līdzdalības, jo, kā jau tika minēts, izceļ kolektīvās nevis individuālās intereses; mērķis ir panākt demokrātisku ieguldījumu uzņēmēj sabiedrības lēmumos, un parasti šo līdzdalību regulē tiesību akti vai koplīgums, tas nav tikai attiecīgās uzņēmēj sabiedrības pieņemts vienpusējs lēmums.

Līdzdalības tiesību mērķis ir saistīts ar tiesībām pieprasīt, lai darbiniekiem būtu priekšstats / informācija par uzņēmēj sabiedrības lēmumiem / stratēģiskiem lēmumiem. Un tas atšķiras no informēšanas mehānisma un konsultēšanās par ikdienas darba jautājumiem.

Saturs un ietekme atšķiras atkarībā no piemērotās sistēmas. Ja darbinieku pārstāvji ir mazākumā, kas parasti ir lielākajā daļā gadījumu, tad tā tikai ir iespēja, kā iegūt informāciju, apmainīties viedokļiem, uzskatiem un argumentiem par uzņēmēj sabiedrības stratēģiju un virzienu, bet, ja pārstāvji ir vienādā skaitā, tā ir patiesa iespēja piedalīties lēmumu pieņemšanā, jo viņi kontrolē, viņiem ir veto tiesības, un viņi var reāli ietekmēt uzņēmēj sabiedrības stratēģiju.

Atšķirības ir saistītas, piemēram, ar kultūras jautājumiem, kā arī ar sasniedzamo mērķi. Jo, ja ir vēlme panākt darbinieku pārstāvju reālu iesaistīšanos, ļaujot tiem ne tikai piekļūt informācijai, bet arī iespējām ietekmēt pieņemamos lēmumus, ir jāizvēlas paritātes sistēma, kamēr, ja mērķis ir panākt informācijas apmaiņu, ir jāizvēlas vienlīmeņa vai kāda cita sistēma.

Darbinieku līdzdalība nav paredzēta visu dalībvalstu tiesību aktos. Tā ir paredzēta tikai dažās, turklāt sistēmas ir atšķirīgas. No otras puses, kā jau tika uzsvērts, ir gadījumi, kad līdzdalības tiesības tiek piemērotas / par tām ir notikusi vienošanās koplīgumā, sociālajiem partneriem pieņemot attiecīgu lēmumu.

Kādas ir galvenās problēmas?

Līdzdalības tiesības to ieinteresētajām pusēm rada dažāda veida, taču darbinieku pārstāvjiem un uzņēmēj sabiedrības pārstāvjiem atšķirīgas problēmas.

Darbiniekam vai darbiniekiem, kas pārstāv citus uzņēmēj sabiedrības valdē vai uzraudzības padomē, drīz vien rodas iekšējs konflikts, jo ikdienā viņš/viņa ir uzņēmēj sabiedrības darbinieks(-ce), kuru faktiski ir iecēluši vai ievēlējuši viņa(-as) līdzgaitnieki vai uzņēmēj sabiedrībā pārstāvētās arodbiedrības struktūras (attiecīgā gadījumā), bet viņš(-a) ir klāt un piedalās uzņēmēj sabiedrības vadības struktūrā, kas ļauj piekļūt iekšējai informācijai vai pat ietekmēt lēmumu pieņemšanas procesu.

Šis konflikts noved mūs pie vēl viena, kas ir neizbēgami saistīts un attiecas uz interešu dualitāti un to, kam vajadzētu gūt virsroku — kolektīvajām interesēm vai individuālajām interesēm. Ja pirmās gūst pārsvaru pār otrajām, patiesība, kā rāda pieredze, ir tāda, ka bieži vien individuālās intereses nesaskan ar kolektīvajām interesēm, tas var pat radīt konfliktus uzņēmēj sabiedrības dalībnieku starpā.

Ko darīt ar iegūto informāciju? Tas ir viens no jautājumiem, kas rodas visbiežāk. Tas notiek tādēļ, ka bieži vien informācija tiek nodota kā konfidenciāla.

Darbinieku pārstāvis jūtas kā “ieslodzīts” savā stāvoklī, jo viņš/viņa ir bijis iecelts(-a) vai ievēlēts(-a) šajā amatā, lai aizsargātu darbinieku intereses un nodrošinātu, ka viņu ierosinājumi tiek uzklausīti un ņemti vērā, bet nevar nodot šo informāciju saviem biedriem. Kā viņam/viņai būtu jārīkojas? Ko darīt?

Tas ir vēl viens konflikta piemērs papildus jau minētajiem un kas var radīt bažas.

No otras puses un attiecībā uz pašām uzņēmēj sabiedrībām tas, ka pārstāvji piedalās pārvaldības struktūrā, arī var provocēt strīdus. Tas var radīt diskomfortu uzņēmēj sabiedrībā un varētu izraisīt sociālu konfliktu.

Taču, ņemot vērā darbinieku pārstāvju atrašanos pārvaldības struktūrā, citi uzņēmēj sabiedrības pārstāvji var izdarīt spiedienu uz pēdējiem, lai panāktu savu nodomu izpildi. Tas nozīmē, ka viņi var “bloķēt” darbinieku pārstāvjus, izmantojot savu skaitlisko pārkumu (attiecīgā gadījumā), vai pat izdarīt spiedienu, iebiedēt klātesošos pārstāvjus.

Kā redzams, pārstāvju līdzdalība uzraudzības padomē var izraisīt skepsi abās pusēs. Tā nešaubīgi ir viena no problēmām, kas saistīta ar līdzdalības tiesībām.

Direktīva 2005/56/EK un darbinieku līdzdalības tiesības

Uzņēmēj sabiedrību, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, var reģistrēt tikai tad, ja tā ir panākusi vienošanos par darbinieku līdzdalības noteikumiem vai ja uzņēmēj sabiedrību, kas piedalās apvienošanās, attiecīgās struktūras bez iepriekšējas apspriešanas izvēlējušās tiešā veidā piemērot standarta noteikumus par līdzdalību, vai ja ir beidzies apspriešanas periods, nepanākot vienošanos, vai ja nevienā no uzņēmēj sabiedrībām, kas piedalās apvienošanās, nav piemēroti līdzdalības noteikumi pirms uzņēmēj sabiedrības, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, reģistrācijas.

Uzņēmēj sabiedrības, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, statūtos jebkurā gadījumā nevar iztikt bez noteikumiem par darbinieku iesaistīšanu.

Tādēļ, lai zinātu, kurš ir piemērotais tiesību akts, vai pat to, vai uzņēmēj sabiedrībā, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, tiek vai netiek regulēta darbinieku līdzdalība, ir jāievēro noteiktas prasības, līdzīgi tam, kas notiek ar līdzdalības tiesībām, ko paredz SE direktīva.

Saskaņā ar šīs direktīvas 16.² pantu piemērojamais noteikums nozīmē, ka uz uzņēmēj sabiedrību, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, attiecas tās dalībvalsts noteikumi par darbinieku līdzdalību, kurā ir uzņēmēj sabiedrības juridiskā adrese.

Tāču to nepiemēro, ja:

- vismaz **vienā no uzņēmēj sabiedrībām, kas piedalās apvienošanās**, sešos mēnešos pirms noteikumu par pārrobežu apvienošanos projekta publicēšanas vidējais **darbinieku skaits pārsniedza 500 un tajā darbojās darbinieku līdzdalības sistēma**, ar ko jāsaprot darbinieku pārstāvju organizācijas un/vai darbinieku pārstāvju spēju ietekmēt uzņēmēj sabiedrības darbību, izmantojot:

1. tiesības ievēlēt vai iecelt dažus no uzņēmēj sabiedrības uzraudzības vai pārvaldības struktūras dalībniekiem; vai
2. tiesības ieteikt dažu vai visu uzņēmēj sabiedrības uzraudzības vai pārvaldības struktūras dalībnieku iecelšanu un/vai iebilst pret to.

- Ja uz uzņēmēj sabiedrību, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, attiecināmajā valsts tiesību aktā:

ir paredzēts vismaz tāds pats darbinieku līdzdalības līmenis, kāds bija attiecīgajās uzņēmēj sabiedrībās, kas piedalās apvienošanās, kuru novērtē pēc darbinieku pārstāvju daļas administratīvajā vai uzraudzības struktūrā vai to komitejās, vai vadības grupā, kas aptver uzņēmēj sabiedrības peļņas vienības, ievērojot darbinieku pārstāvības īpatsvaru, vai

darbiniekiem uzņēmēj sabiedrībā, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, struktūrās, kuras atrodas citās dalībvalstīs, ir paredzētas tādas pašas tiesības īstenot līdzdalības tiesības, kādas ir darbiniekiem, kas nodarbināti dalībvalstī, kurā ir uzņēmēj sabiedrības, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, juridiskā adrese.

Tādējādi acīmredzot tiek mēģināts vismaz saglabāt līdzdalības tiesības un novērst iespējamo to zaudēšanu.

Attiecībā uz izņēmumiem piemēro dalībvalsts noteikumus un arī, lai arī ar nepieciešamajiem papildinājumiem, dažus no noteikumiem, kas paredzēti SE regulā un Direktīvā 2001/86/EK, kas regulē darbinieku iesaistīšanu SE.

– ĪPS izveide un sastāvs –

Šajā nozīmē būtu jānodibina īpaša pārrunu grupa, ko izveido ĪPS, kura darbiniekiem un darba devējiem ļautu veikt pārrunas par līdzdalības tiesībām.

Īstenojot pārrobežu apvienošanās projektu, uzņēmēj sabiedrību, kas piedalās apvienošanās, pārvaldības vai administratīvās struktūras sniedz informāciju par uzņēmēj sabiedrību, kas piedalās apvienošanās, identitāti un darbinieku skaitu, lai ievadītu pārrunas ar šo uzņēmēj sabiedrību darbinieku pārstāvjiem par darbinieku iesaistīšanu un līdzdalības tiesībām uzņēmēj sabiedrībā, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā.

Šim nolūkam un gadījumā, ja uzņēmēj sabiedrību, kas piedalās apvienošanās, attiecīgās struktūras, neveicot iepriekšējas pārrunas, ir izvēlējušās tieši piemērot standarta noteikumus par līdzdalību, veido īpašu pārrunu struktūru, turpmāk tekstā – ĪPS.

Šī ĪPS, kas veido īpašu pārrunu grupu, kurā pārstāvēti uzņēmēj sabiedrību, kas piedalās apvienošanās, darbinieki, ir izveidota saskaņā ar principu: **“Ir jābūt pārstāvētai katrai iesaistītajai valstij”**, lai nodrošinātu, ka tās dalībnieki tiek izvēlēti vai iecelti proporcionāli katrā dalībvalstī uzņēmēj sabiedrībās, kas piedalās apvienošanās, nodarbināto darbinieku skaitam, piešķirot katrai dalībvalstij vienu vietu par katru 10% daļu vai daļu, kas līdzvērtīga šādai vērtībai, no darbinieku skaita, kuri nodarbināti uzņēmēj sabiedrībās, kuras piedalās apvienošanās, visās dalībvalstīs, kas tiek uzskatīts par vienu veselumu.

Jānodrošina, ka katrai dalībvalstij ir tik daudz papildu dalībnieku, cik vajadzīgs, lai nodrošinātu, ka ĪPS sastāvā ir vismaz viens dalībnieks, kas pārstāv katru uzņēmēj sabiedrību, kura piedalās apvienošanā, un ka tai ir darbinieki šajā dalībvalstī, tā lai šo papildu biedru skaits nepārsniegtu 20 % no visu biedru kopskaita un līdz ar to ĪPS sastāvā darbinieki netiktu pārstāvēti dubultā.

Šajā konkrētajā gadījumā direktīvā ir veikta atkāpe no šī principa, paredzot vairākus ierobežojumus. Taču, lai būtu vieglāk saprotams, iepazīstinām ar šo pieeju, sniedzot noteikumu kopā ar konkrētu piemēru.

Lai labāk izprastu, kas direktīvā domāts šajā gadījumā, sniedzam nedaudz komplicētu piemēru:

Valsts	Uzņēmējs. X	Uzņēmējs. Y	Uzņēmējs. Z	Kopā valstī
Portugāle	50	100	200	350
Spānija	60	140	30	230
Dānija	35	15	100	200
Kopā	145	255	330	780

Pēc tam ir jāatkārto iepriekšējā piemērā veiktie soļi un jānosaka pārstāvju skaits katrai valstij, balstoties uz principu – viena vieta katrai šajā dalībvalstī nodarbināto darbinieku daļai, kas atbilst 10%, vai darbinieku daļai, kura līdzvērtīga šai vērtībai.

Valsts	Uzņēmējs. X	Uzņēmējs. Y	Uzņēmējs. Z	Kopā valstī	%	Vietu skaits ĪPS
Portugāle	50	100	200	350	44,8	5
Spānija	60	140	30	230	29,4	3
Dānija	35	15	100	200	25,6	3

Apvienošanās gadījumā vēl ir pievienota prasība, ka jābūt pārstāvētām visām uzņēmēj sabiedrībām, kas piedalās apvienošanā. Šajā nozīmē direktīvā ir paredzēta iespēja iecelt papildu dalībniekus.

Tādējādi, un kā tas jau tika uzsvērts, katrai uzņēmēj sabiedrībai, kas piedalās apvienošanā, ir jāpiešķir viena vieta gadījumā, ja šī uzņēmēj sabiedrība nav pārstāvēta, beidzoties pirmajai pārstāvju iecelšanas kārtai. Taču direktīvā paredzēti ierobežojumi šim noteikumam, kas nozīmē, ka papildu vietu skaits nedrīkst pārsniegt 20 %.

Mūsu konkrētajā gadījumā tā nebūtu problēma, jo visās valstīs katra uzņēmēj sabiedrība, kas piedalās apvienošanā, ir pārstāvēta.

Tagad nedaudz izmainīsim piemēru:

Valsts	Uzņēmējs. X	Uzņēmējs. Y	Uzņēmējs. Z	Kopā valstī	%	Vietu skaits ĪPS	Papildu dalībnieku skaits
Portugāle	50	100	200	359	49,6	5	–
Spānija	60	140	30	230	32,6	4	–
Dānija	15	10	100	125	17,8	3	1
Kopā	125	250	330	705	100	11	1

Taču papildu dalībnieku skaits nedrīkst pārsniegt 20 % no pastāvīgo dalībnieku skaita, tātad šajā gadījumā pastāvīgo dalībnieku skaits ir 11, tātad visas uzņēmēj sabiedrības ir pārstāvētas, ir jāpiešķir papildu vieta Dānijai, šis papildu dalībnieks šajā gadījumā nepārsniedz šo vērtību. Tā nav problēma.

Tagad aplūkosim iespējamību, ka vērtība pārsniedz 20 %, tad vietas tiks piešķirtas samazinošā secībā no darbinieku skaita. Tagad sniegsim citu piemēru:

Valsts	Uzņēmējs. X	Uzņēmējs. Y	Uzņēmējs. Z	Kopā valstī	%	Vietu skaits ĪPS	Papildu dalībnieku skaits
Portugāle	50	100	200	350	57	6	–
Spānija	60	140	30	230	37,5	4	–
Dānija	2	11	1	14	2,2	1	2
Grieķija	5	2	12	19	3,3	1	2
Kopā	117	253	243	613	100	12	4

Šajā piemērā četri papildu dalībnieki, kas vajadzīgi, lai ļautu visām uzņēmēj sabiedrībām, kas piedalās apvienošanās, būt pārstāvētām ĪPS, acīmredzami pārsniedz 20 % kritēriju, sasniedzot 33 % vērtību, jo būtu vajadzīgi vairāk par četriem pārstāvjiem.

Šī iemesla dēļ un šajā situācijā Portugālei un Spānijai būtu vajadzīgi papildu dalībnieki, lai būtu pārstāvētas visas uzņēmēj sabiedrības.

Pēc tam būtu jāizanalizē, kāds ir pieņemamo papildu vietu maksimālais skaits. Šajā piemērā pieņemamais maksimālais cipars ir divi.

Direktīvā noteikts, ka šīs vietas piešķiramas lielākajām uzņēmēj sabiedrībām, kas vēl nav pārstāvētas un atrodas dažādās dalībvalstīs. Tādējādi saskaņā ar šo piemēru papildu vietas tiks piešķirtas uzņēmēj sabiedrībai ar lielāko darbinieku skaitu, kas vēl nav pārstāvēta, divas vietas būtu piešķiramas uzņēmēj sabiedrībai Z Grieķijā un vēl divas vietas uzņēmēj sabiedrībai Y Dānijā.

– Ievēlēšanas kārtība –

Dalībvalstis nosaka ĪPS dalībnieku ievēlēšanas vai iecelšanas kārtību, kādā tos ievēl vai iecel to teritorijās, un arī apņemas veikt vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka, ja vien iespējams, starp grupas dalībniekiem ir vismaz viens pārstāvis no katras uzņēmēj sabiedrības, kas piedalās apvienošanās, kurai ir darbinieki attiecīgās dalībvalsts teritorijā.

Dalībvalstu tiesību aktos var paredzēt, ka grupas dalībnieku vidū var iekļaut arī arodbiedrību pārstāvjus, neraugoties uz to, vai viņi ir vai nav nodarbināti kādā no uzņēmēj sabiedrībām, kas piedalās apvienošanās, vai saistītā uzņēmumā.

Dalībvalstis paredz, ka tādu uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu darbinieki, kuriem divainu iemeslu dēļ nav darbinieku pārstāvju, ir tiesīgi ievēlēt vai iecelt ĪPS dalībniekus.

ĪPS nosaka, kā notiek darbinieku iesaistīšana uzņēmēj sabiedrībā, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, to dara, šai struktūrai noslēdzot rakstisku vienošanos ar to uzņēmēj sabiedrību, kas piedalās apvienošanās, kompetentajām struktūrām.

– Apspriešana –

ĪPS pieņem lēmumus **ar balsu vairākumu, pārstāvēt darbinieku lielāko daļu, katram dalībniekam ir tiesības uz vienu balsi**. Ir arī jauninājums salīdzinājumā ar iepriekšējos tiesību aktos paredzēto. Šajā gadījumā vēl bez balsu skaitīšanas ir jāpārbauda arī pārstāvju balss nozīme, kas savā ziņā var ierobežot balsošanas brīvību.

Izņēmumi. ĪPS ir tiesīga pieņemt lēmumus, ja divas trešdaļas tās dalībnieku balso “par”, pārstāvēt vismaz divas trešdaļas darbinieku, ietverot tādu dalībnieku balsis, kas pārstāv darbiniekus vismaz divās dalībvalstīs, bet ne attiecībā uz pārrunu atklāšanu vai par jau atklātu pārrunu pabeigšanu.

Ja pārrunu rezultāts noved pie darbinieku pārstāvju daļas ierobežojuma uzņēmēj sabiedrības, kura izveidota apvienošanās rezultātā, administratīvajā struktūrā, ir vajadzīgas divu trešdaļu ĪPS dalībnieku balsis, kas pārstāv vismaz divas trešdaļas darbinieku, ietverot tādu darbinieku balsis, kuri nodarbināti vismaz divās dalībvalstīs, ja līdzdalība attiecas vismaz uz 33 % no uzņēmēj sabiedrību, kas piedalās apvienošanās, kopējā darbinieku skaita.

Pastāv līdzdalības tiesību ierobežojums, ja uzņēmēj sabiedrības, kas izveidota apvienošanās rezultātā, struktūru dalībnieku daļa “līdzdalības” jēdziena nozīmē, ko saprot kā tiesības izvēlēties vai nozīmēt dažus uzraudzības vai administratīvās struktūras biedrus, vai kā tiesības iecelt dažus vai visus uzņēmēj sabiedrības uzraudzības vai administratīvās struktūras biedrus un/vai noraidīt viņu iecelšanu, ir mazāka par lielāko daļu uzņēmēj sabiedrībās, kas piedalās apvienošanās.

Ja pēc sākotnējām pārrunām tiek piemēroti standarta noteikumi par līdzdalību, tad, neraugoties uz šiem noteikumiem, dalībvalstis var nolemt ierobežot darbinieku pārstāvju daļu uzņēmēj sabiedrības, kas izveidota apvienošanās rezultātā, administratīvajā struktūrā. Taču ja kādā no uzņēmēj sabiedrībām, kas piedalās apvienošanās, darbinieku pārstāvji ir veidojuši vismaz vienu trešdaļu no administratīvās vai uzraudzības padomes, ierobežojuma rezultātā nekādā gadījumā nevar izveidoties mazāka darbinieku pārstāvju daļa administratīvajā struktūrā par vienu trešdaļu.

– Darbība –

ĪPS pēc saviem ieskatiem var lūgt atbalstu ekspertiem, piemēram, attiecīgo arodbiedrību pārstāvjiem Kopienas līmenī. Šie eksperti pēc ĪPS lūguma var piedalīties sanāksmēs, kurās notiek pārrunas, veicot konsultantu pienākumus, vajadzības

gadījumā veicinot saskaņotību un savienojamību Kopienas līmenī. ĪPS var izlemt par pārrunu uzsākšanu informēt attiecīgo ārējo organizāciju pārstāvjus, tostarp arodbiedrības.

Ar ĪPS darbību un ar pārrunām vispār saistītos izdevumus sedz uzņēmēj sabiedrības, kas piedalās apvienošanā, tādā apmērā, lai ĪPS varētu pilnībā paveikt savu uzdevumu (dalībvalstis var ierobežot finansējumu, nolemjot segt tikai viena eksperta izdevumus).

– Konfidencialitāte –

Dalībvalstis nosaka, ka ĪPS dalībniekiem, pārstāvības struktūrai, kā arī ekspertiem, kuri tiem palīdz, nav atļauts trešām personām atklāt informāciju, kas tiem nodota kā konfidenciāla.

Šo pienākumu piemēro, neraugoties uz vietu, kur šīs personas atrodas, un pat pēc attiecīgo pilnvaru beigām.

Katra dalībvalsts paredz, ka īpašos gadījumos un saskaņā ar valsts tiesību aktu nosacījumiem un ierobežojumiem uzraudzības vai administratīvajai struktūrai nav tiesību izplatīt informāciju, kas pēc sava rakstura un saskaņā ar objektīviem kritērijiem var būt izmantojama, lai būtiski traucētu uzņēmēj sabiedrības darbību.

– Vienošanās –

Pārrunas sākas tūlīt pēc ĪPS izveidošanas un turpinās nākamās sešas mēnešus. Šo periodu var pagarināt, ja puses tam piekrīt, kopumā līdz vienam gadam, skaitot no ĪPS izveidošanas brīža.

Izņēmums. Uzņēmēj sabiedrību, kas piedalās apvienošanā, attiecīgās struktūras ir tiesīgas bez jebkādam iepriekšējam pārrunām tiešā veidā piemērot standarta noteikumus par līdzdalību, kas minēti 16. panta 3. punkta h apakšpunktā, kā paredzēts tās dalībvalsts tiesību aktos, kurā uzņēmēj sabiedrībai, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, ir tās juridiskā adrese, un pakļauties šiem noteikumiem no reģistrācijas brīža.

Uzņēmēj sabiedrību, kas piedalās apvienošanā, kompetentajām struktūrām un ĪPS būtu jāveic pārrunas sadarbības garā, lai panāktu vienošanos par darbinieku iesaistīšanu uzņēmēj sabiedrībā, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā.

Panāktā vienošanās nosaka līdzdalības pakāpi.

Ja pārrunu procesā puses nolemj sagatavot vienošanos par līdzdalību, tās pamatelementi attiecīgā gadījumā ir dalībnieku skaits uzņēmēj sabiedrības, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, administratīvajā vai uzraudzības struktūrā, kādu darbinieki būs tiesīgi ievēlēt, ieteikt vai noraidīt, procedūras, saskaņā ar kurām dalībniekus var izvēlēties, iecelt vai noraidīt, un viņu tiesības.

Vienošanās dokumentā iekļauj arī datumu, kurā šī vienošanās stājas spēkā, un tās spēkā esamības ilgumu, gadījumus, kad par vienošanos ir jāveic atkārtotas pārrunas, un atkārtotu pārrunu procesa aprakstu.

Tādējādi ĪPS var:

- nolemt neuzsākt vai pat beigt jau uzsāktas pārrunas (ar divu trešdaļu tās dalībnieku balsu vairākumu, kas pārstāv divas trešdaļas darbinieku un vismaz divas dažādas dalībvalstis). Šajā gadījumā attiecībā uz darbinieku līdzdalību tiks piemēroti tie noteikumi, kas piemērojami dalībvalstī, kurā būs uzņēmēj sabiedrības, kura izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, juridiskā adrese;

- ja ĪPS nolemj neuzsākt pārrunas vai beigt jau uzsāktas pārrunas un ja tā neparedz piemērot tās dalībvalsts noteikumus, kurā ir izveidojamās uzņēmēj sabiedrības juridiskā adrese, tiek piemēroti tās dalībvalsts, kurā ir izveidojamās uzņēmēj sabiedrības juridiskā adrese, standarta noteikumi, ja vismaz vienai trešdaļai darbinieku iepriekš ir bijušas līdzdalības tiesības;

- vienoties par darbinieku iesaistīšanu un viņu līdzdalības tiesībām;

- vienoties par tiesību samazināšanu — pārrunu rezultātā var kvantitatīvi samazināt līdzdalības tiesības (ar divu trešdaļu tās dalībnieku balsu vairākumu, kas pārstāv divas trešdaļas darbinieku, ietverot vismaz divās dalībvalstīs nodarbinātu darbinieku balsis, ja līdzdalība ietver ne mazāk kā 33 % no uzņēmēj sabiedrību, kuras piedalās apvienošanā, darbinieku kopskaita);

- vienoties par standarta noteikumu piemērošanu, ierobežojot darbinieku pārstāvju skaitu uzraudzības vai administratīvajā struktūrā, taču, ja kādā no uzņēmēj sabiedrībām, kas piedalās apvienošanā, darbinieku pārstāvji veido vienu trešo vai lielāku daļu no uzraudzības vai administratīvās struktūras, ierobežojums nedrīkst būt zemāks par vienu trešdaļu;

- nepanākt vienošanos vai ļaut beigties pārrunām paredzētajam periodam un panākt vienošanos, šajos gadījumos piemēro tās dalībvalsts standarta noteikumus, kurā ir izveidojamās uzņēmēj sabiedrības juridiskā adrese.

Arī tad, ja pirms reģistrācijas vienā vai vairākās uzņēmēj sabiedrībās ir izmantotas viena vai vairākas līdzdalības formas, tostarp mazāk nekā 33 % no darbinieku kopskaita uzņēmēj sabiedrībās, kas piedalās apvienošanā, ĪPS var izlemt piemērot standarta noteikumus. Šajā gadījumā ĪPS izlemj, kura līdzdalības forma tiks pieņemta uzņēmēj sabiedrībā, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā.

Joprojām tiks piemēroti standarta noteikumi, ja pirms reģistrācijas vienā vai vairākās uzņēmēj sabiedrībās ir izmantotas viena vai vairākas līdzdalības formas, tostarp vismaz 33% no darbinieku kopskaita uzņēmēj sabiedrību, kas piedalās apvienošanā, grupā.

Puses var arī vienoties par standarta noteikumu piemērošanu; tas var notikt arī, ja par to izlemj kompetentās struktūras, ja vienošanās nav panākta un kompetentās struktūras akceptē šo standarta noteikumu piemērošanu.

Dalībvalstis ir tiesīgas izvēlēties netransponēt savas valsts tiesību aktos Direktīvā 2001/86/EK paredzētos standarta noteikumus par līdzdalību. Šādā gadījumā, ja nav iespējams panākt vienošanos par līdzdalības tiesībām un dažās uzņēmēj sabiedrībās jau iepriekš ir bijusi līdzdalība, uzņēmēj sabiedrība, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, nevar būt reģistrēta šajā dalībvalstī, izņemot gadījumu, ja ir panākta vienošanās vai nevienā no uzņēmēj sabiedrībām, kas piedalās apvienošanā, iepriekš nav bijusi līdzdalība.

– Darbinieku aizsardzība –

ĪPS dalībnieki, darbinieku pārstāvjiem, kas darbojas uzņēmēj sabiedrības, kura izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, uzraudzības vai administratīvajā struktūrā un kuri nav tās vai kādas no uzņēmēj sabiedrībām, kas piedalās apvienošanā, darbinieki, ir tāda pati aizsardzība un identiskas garantijas kā tās, kādas ir paredzētas darbinieku pārstāvjiem tās valsts tiesību aktos, kurā viņi ir nodarbināti. Tas jo īpaši attiecas uz ĪPS sanāksmēm vai jebkuru citu uzraudzības vai administratīvās struktūras sanākumi, kā arī uz atlīdzību izmaksu dalībniekiem viņu pienākumu pildīšanai nepieciešamajos prombūtnes periodos.

– Likumīguma pārbaude –

Tā dalībvalsts, kuras teritorijā atrodas uzņēmēj sabiedrības, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, un uzņēmēj sabiedrību, kas piedalās apvienošanā un to darbinieku vadības struktūra, nodrošina, ka uzņēmēj sabiedrības un tās darbinieku vadība atbilst tam, kas ir paredzēts Kopienas tiesību aktos. Tā veic arī vajadzīgos pasākumus noteikumu neievērošanas gadījumā, padarot pieejamus administratīvos un tiesas procesus, kas ļautu izpildīt attiecīgās saistības.

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai garantētu uzņēmēj sabiedrību, kas piedalās apvienošanā, darbinieku pārstāvniecības struktūras saglabāšanu un lai tās pastāvēšanu izbeigtu tajā laikā, kad juridiskas un autonomas vienības vēl pastāv pēc uzņēmēj sabiedrības, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, reģistrācijas.

– Standarta noteikumi –

Uzņēmēj sabiedrības, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, tās filiāļu un uzņēmumu darbinieki ir tiesīgi ievēlēt, iecelt, ieteikt un iebilst pret tādu dalībnieku skaitu uzņēmēj sabiedrības, kas izveidota pārrobežu apvienošanās rezultātā, uzraudzības vai administratīvajā struktūrā, kas ir vienāds ar vai lielāks par to daļu, kāda pirms reģistrācijas bija kādā no uzņēmēj sabiedrībām, kas piedalās apvienošanā.

Ja kādā uzņēmēj sabiedrībā pirms reģistrācijas nav bijuši piemēroti līdzdalības noteikumi, tai nav obligāti jānosaka noteikumi attiecībā uz darbinieku līdzdalību.

