



## Директива 2005/56/ЕС у пракси

Створено у оквиру пројекта  
«Мала и средња предузећа – Информисање и  
консултовање  
- Нови изазови»

Одговорност има само аутор а Комисија није одговорна ако се на  
било који начин употребе информације овде дате

«Мала и средња предузећа – Информисање и  
консултовање – Нови изазови»



Овај пројекат је финансиран од стране  
Европске уније



## Садржај

<b>Увод</b>	<b>3</b>
<b>Директива 2005/56/ЕС – ближи поглед</b>	<b>4</b>
<b>Учешће запослених / право учешћа запослених</b>	<b>11</b>
<b>Директива 2005/56/ЕС и право учешћа запослених</b>	<b>12</b>





## УВОД

Ова Директива настаје, као што се сасвим јасно види из преамбуле, имајући за циљ да олакша прекогранична спајања компанија са ограниченом одговорношћу, желећи да заштити потенцијал јединственог тржишта.

На шта указује и сама Директива, чија анализа је овде дата, она има за циљ да олакша и промовише прекогранична спајања компанија са ограниченом одговорношћу из различитих држава чланица, поједностављујући процедуре.

Како би се олакшале процедуре прекограничног спајања, треба предвидети, уколико Директива не каже другачије, да свака компанија која учествује у прекограничном спајању, и свака трећа страна, подлеже одредбама и формалностима националног законодавства које би се применило у случају националног спајања.

Ниједна од одредби и формалности националног законодавства, на шта указује ова Директива, не треба да уведе рестрикције слободе оснивања или слободног кретања капитала, сем где оне могу да се оправдају прецедентним правом Суда правде а нарочито захтевима општег интересовања, а и оне су неопходне за, и пропорционалне, задовољавању оваквих најважнијих захтева.

За развој оваквог циља он би морао да се базира на заједничком пројекту спајања, са истим условима за сваку од компанија укључену у тај пројекат, тј. компанију која је минимално везана за тај пројекат. Током тог процеса, заједнички провизорни услови прекограничног спајања и његово окончање треба објавити за сваку компанију која је у том процесу путем уписа у одговарајући јавни регистар, и то пре писања извештаја о пројекту спајања. Заједнички провизорни услови прекограничног спајања треба да буду одобрени на генералној скупштини сваке од тих компанија.

Како би се олакшале процедуре прекограничних спајања, треба обезбедити да контролу завршне фазе и легалност процеса доношења одлука у свакој компанији у процесу спајања спроводи орган који је надлежан за сваку од ових компанија, док контролу завршне фазе и легалност самог прекограничног спајања треба да спроводи орган који је надлежан за компанију насталу овим спајањем. Дотични надлежни орган може бити суд, нотар или било који други надлежни орган који постави дата држава чланица. Национално законодавство које одређује датум када прекогранично спајање ступа на снагу, што представља закон који се примењује на компанију насталу спајањем, такође треба прецизирати.

Како би се заштитили интереси чланова и осталих, треба прецизирати правне последице прекограничног спајања, које се разликују у зависности од тога да ли је компанија настала спајањем она која купује или је то нова компанија. У интересу правне сигурности, треба онемогућити да се после датума када прекогранично спајање ступи на снагу оно прогласи неважећим.

Права запослених, осим права учешћа, треба да подлежу националним одредбама датим у Директиви Савета 98/59/ЕС из 20. јула 1998 о колективним технолошким вишковима, Директиви Савета 2001/23/ЕС из 12. Марта 2001 о заштити права

запослених у случају трансфера предузећа, послова или делова предузећа или послова, Директиви 2002/14/ЕС Европског парламента и Савета из 11. Марта 2002 која успоставља општи оквир информисања и консултовања запослених у Европској заједници и Директивама Савета 94/45/ЕС од 22. септембра 1994 о успостављању европског савета запослених или процедури у предузећима на нивоу Заједнице и групама предузећа на нивоу Заједнице у циљу информисања и консултовања запослених и 2009/38/ЕС – такозваној «Измењеној Директиви» која ревидира Директиву 94/45/ЕС.

## **Директива 2005/56/ЕС – ближи поглед**

### **▪ Примена**

Садашња Директива се примењује на спајања компанија са ограниченом одговорношћу формираних у складу са законом државе чланице, под условом да се барем на две од тих компанија примењују закони различитих држава чланица и да се њихова регистрована канцеларија, централна управа или главно место пословања налазе у оквиру Заједнице, у даљем тексту: намењено за:

### **“Прекогранична спајања”**

Иницијални фактори или захтеви који су одлучујући за примену ове Директиве су:

Објективни елемент:

**Компаније које се спајају треба да буду формиране као компаније са ограниченом одговорношћу у држави чланици где је компанија лоцирана; и**

**Оне морају да имају своју регистровану канцеларију, централну управу или предузеће на територији Европске уније;**

**и**

**да укључују, барем, две од ових компанија на које се примењују закони различитих држава чланица.**

Компанију са ограниченом одговорношћу треба тумачити према различитим законодавствима различитих држава чланица и према ономе на шта указује Члан 1. Директиве 68/151/СЕЕ:

Компанија са подељеним капиталом;

Као правно лице;

Поседујући одвојену имовину која служи за отплату дугова;

Подложна је националном законодавству где се налазе услови гаранција које су дате Директивом 68/151/ЕЕС, за заштиту интереса чланова и осталих.

Шта се подразумева **спајањем**?

### **Инкорпорација**

*«Једна или више компанија, када престане да ради а да није отишла у стечај, пребацује сву своју имовину и дуговања у другу постојећу компанију, компанију-купца, у замену да њени чланови добију хартије од вредности или деонице које представљају капитал те друге компаније и, ако је применљиво, уплату у готовом новцу која не прелази 10% номиналне вредности, или, у одсуству номиналне вредности, користи се књиговодствена паритетна вредност тих хартија од вредности или деоница»*

Спајање инкорпорирањем значи да ће једна већ постојећа компанија «инкорпорирати» једну или више компанија које исто тако већ постоје. Те друге ће нестати и остаће само једна, "инкорпорирајућа" компанија.

### **Статут нове компаније**

*«Две или више компанија, када престану да раде а да нису отишле у стечај, пребацују сву своју имовину и дуговања у компанију коју формирају, нову компанију, у замену да њихови чланови добију хартије од вредности или деонице које представљају капитал те нове компаније и, ако је применљиво, уплату у готовом новцу која не прелази 10% номиналне вредности, или у одсуству номиналне вредности, користи се књиговодствена паритетна вредност тих хартија од вредности или деоница»*

У овом случају настаје нови ентитет, састављен од имовине и дуговања компанија које га чине, те компаније престају да раде, а да нису отишле у стечај.

### **Трансфер**

*«Компанија, када престане да ради а да није отишла у стечај, пребацује сву своју имовину и дуговања у компанију која сада поседује све хартије од вредности или деонице које представљају њен капитал»*

То је трансфер једне компаније у другу (власника свих хартија од вредности и деоница које представљају њен капитал). Компанија, која престаје да ради а да није отишла у стечај пребацује сву своју имовину и дуговања у компанију коју ћемо назвати «доминантна компанија».

### **Напомена:**

Упркос постојећој Директиви, очигледно је да она дозвољава конституисање компанија само путем спајања, инкорпорирања или формирања нове компаније, пошто уплата у готовом новцу не прелази 10% номиналне вредности или, у одсуству номиналне вредности, 10% књиговодствене паритетне вредности тих хартија од вредности или

деоница компаније која настаје као резултат спајања. Директива такође чува ово правило јер дозвољава да се та вредност премаши у случају да законодавство државе чланице дозвољава уплату тог износа у готовом новцу, а у случајевима горе описаним, номинална вредност би прешла 10% или, у одсуству номиналне вредности, прешла би 10% књиговодствене паритетне вредности деоница или тих хартија од вредности које представљају капитал компаније настале као резултат прекограничног спајања. У овим случајевима, постојећа Директива се такође примењује.

Ако смо до сада говорили о случајевима где се Директива примењује, сада ћемо приступити случајевима где се њена примена може искључити.

Први изузетак се односи на могућност држава чланица да одлуче да не примене ову Директиву:

- На прекогранична спајања која укључују кооперативно друштво чак и у случајевима где би ово потоње потпало под дефиницију компаније са ограниченом одговорношћу;

Постојећа Директива се такође не примењује на прекогранична спајања која укључују компанију чији је циљ колективно инвестирање капитала обезбеђеног од стране јавности, а које функционише по принципу ширења ризика и откупа његових јединица, на захтев власника, директно или индиректно, од имовине те компаније. Акција коју спроводи таква компанија како би обезбедила да се вредност њених јединица на берзи не разликује знатно од њене нето вредности биће посматрана као еквивалент таквој куповини или откупу.

### ***Који су услови, чија верификација је неопходна, да би се омогућило прекогранично спајање?***

Укључене компаније морају да се уклопе у концепт «компаније са ограниченом одговорношћу»;

Мора да постоји воља да се интегрише пројекат спајања;

**како би компаније могле да се споје у условима националног законодавства дотичних држава чланица.** Национално законодавство сваке државе чланице, где је свака компанија лоцирана, одређује одредбе и формалности које треба поштовати (наиме када се ради о процесу доношења одлуке о спајању, заштити кредитора компанија које се спајају, власника обвезница и власника хартија од вредности или деоница, као и запослених – поред одредби које се односе на право учешћа, у оквиру услова саме Директиве).

**Напомена:** држава чланица може омогућити свом надлежном органу да се успротиви датом унутрашњем спајању јер се јавни интерес такође примењује на прекогранично спајање.

## ▪ Процедура

### Пројекат

Први корак је елаборација, од стране менаџмента или управног органа **сваке од компанија која је у процесу спајања, заједничког предлога пројекта прекограничног спајања**. Овај заједнички пројекат ће укључити, барем:

- Форму, име и регистровану канцеларију компанија које се спајају и исто то за компанију која настаје као резултат прекограничног спајања;
- Курс применљив на размену хартија од вредности или деоница које представљају капитал компаније и курс применљив на износ било које уплате у готовом новцу;
- Условe за доделу хартија од вредности или деоница које представљају капитал компаније настале прекограничним спајањем;
- Могуће последице прекограничног спајања на запошљавање;
- Датум када ће власништво над таквим хартијама од вредности или деоницама које представљају капитал компаније омогућити власницима да добију удео у профиту и било које друге посебне услове који утичу на то право;
- Датум када се трансакције компанија које се спајају третирају као књижење за компанију насталу прекограничним спајањем;
- Права која преноси компанија, настала прекограничним спајањем, на чланове који уживају посебна права или на власнике хартија од вредности, поред деоница, које представљају капитал компаније, или мере предложене у вези са тим правима;
- Све специјалне предности дате експертима који испитују предлоге услова прекограничног спајања или члановима административних, менаџментских, надзорних или контролних органа компанија у процесу спајања;
- Статут компаније настале прекограничним спајањем;
- Тамо где је прикладно, информације о процедурама на основу којих се одређује начин укључења запослених у дефинисање њиховог права на учешће у компанији насталој прекограничним спајањем;
- Информације о евалуацији имовине и дуговања које се пребацују у компанију насталу прекограничним спајањем;
- Датуми на рачунима компанија у процесу спајања који се користе за успостављање услова прекограничног спајања.



## Публикација

**Заједнички услови прекограничног спајања биће објављени на начин прописан законима сваке државе чланице у складу са сваком од компанија у процесу спајања и то месец дана пре датума одржавања генералног састанка, који ће о њима одлучити.**

Следеће појединости такође треба објавити у националном Службеном гласнику земаља у којима су лоциране различите компаније у процесу спајања:

- ⇒ тип, име и регистрована канцеларија сваке компаније у процесу спајања, регистар и дотични број уписа у регистар;
- ⇒ припреме за примену права кредитора и припадника мањина компанија у процесу спајања и адреса на којој се бесплатно могу добити све информације о овим припремама.

## Извештај

Менаџмент или административни орган сваке од компанија у процесу спајања ће саставити извештај који је намењен члановима а он објашњава и оправдава правне и економске аспекте прекограничног спајања и објашњава последице прекограничног спајања за чланове, кредиторе и запослене. Независни експерти који могу бити физичка или правна лица ће разрадити овај извештај.

Један или више независних експерата, постављених у ту сврху на заједнички захтев компанија а од стране судске или административне власти у држави чланици једне од компанија у процесу спајања или компаније настале прекограничним спајањем или одобрене од стране таквог органа, могу испитати заједничке предложене услове прекограничног спајања и саставити јединствен извештај за све чланове.

Компаније у процесу спајања ће експертима омогућити приступ информацијама које сматрају неопходним за разраду извештаја.

Неће се тражити ни провера заједничких предложених услова прекограничног спајања од стране експерата нити извештај експерата ако се тако договоре сви чланови сваке од компанија у процесу спајања.

## Одобравање пројекта

У случају да ова могућност није искоришћена, извештај ће бити доступан члановима и представницима запослених или, тамо где таквих представника нема, самим запосленима, **барем месец дана пре датума одређеног за одржавање састанка генералне скупштине где ће се донети одлука о одобравању заједничког пројекта.**

Треба споменути да би извештај био доступан само самим запосленима уколико неким случајем нема представника запослених. Што се овога тиче, ми мислимо да је важно не заборавити усклађивање ове Директиве са Директивама 2002/14/СЕ и 2009/38/ЕС, у питањима која се тичу сваке компаније понаособ и процесима информисања и консултовања датим у условима назначених нормативних инструмената.

У случају да постоји мишљење представника запослених, и да га је менаџмент или административни орган једне од компанија у процесу спајања примио и да је он приказан у складу са дотичним националним законом, ово мишљење треба приложити уз разрађен извештај.

Генерална скупштина сваке од компанија у процесу спајања донеће одлуку о одобравању заједничких предложених услова прекограничног спајања. Међутим, може се сачувати право на спровођење прекограничног спајања под условом експресне потврде припрема о којима је донешена одлука с'обзиром на учешће запослених у компанији насталој прекограничним спајањем.

Закони државе чланице не морају да захтевају одобрење спајања од стране генералне скупштине компаније - купца када та скупштина, у својству друштвеног тела, има овлашћење да компанију обавезује, тако да трећа страна не може да се супротстави могућим неправилностима, сем ако не докаже да је компанија те неправилности свесно починила.

### **Контрола легалности**

#### **у вези са сваком од компанија у процесу спајања:**

У свакој дотичној држави чланици надлежни орган издаје, без одлагања, свакој компанији у процесу спајања на коју се примењује национални закон државе, потврду којом се оверава правилан завршетак поступака и формалности у периоду пред-спајања.

Међутим, пре тога, свака држава чланица одређује суд, јавног бележника или други орган који је надлежан за контролу легалности прекограничног спајања када се ради о том делу процедуре где се на сваку компанију у процесу спајања примењује њено национално законодавство. Овај орган се нарочито стара да компаније у процесу спајања одобре заједничке предложене услове прекограничног спајања под истим условима, и где је то прикладно да припреме за учешће запослених буду одређене онако како то налаже постојећа Директива.

#### **у вези са закључивањем спајања:**

Још једном, свака држава чланица одређује суд, јавног бележника или други орган који је надлежан за контролу легалности прекограничног спајања када се ради о завршетку прекограничног спајања и, тамо где је то прикладно, када се ради о формирању нове компаније настале прекограничним спајањем где та компанија подлеже националном законодавству.

Свака компанија подноси надлежном органу претходно споменуто потврду у року од шест месеци од њеног издавања заједно са заједничким предложеним условима прекограничног спајања одобреним од стране генералне скупштине дотичне компаније.

Тек након тога спајање ступа на снагу. Законодавство државе чланице које се примењује на компанију насталу прекограничним спајањем одређује датум када ће прекогранично спајање ступити на снагу.

## Публицитет

У складу са законодавством државе чланице коме подлеже компанија, свака компанија у процесу спајања се пријављује у јавни регистар. Сви закони држава чланица којима подлежу компаније у процесу спајања уређују, узимајући у обзир територију те државе, припреме за објављивање завршетка прекограничног спајања у јавном регистру у коме се од сваке компаније захтева да поднесе документа.

Што се тиче компаније настале прекограничним спајањем, она се региструје у складу са националним законодавством државе чланице коме подлеже.

Архива за упис компаније настале прекограничним спајањем објављује без одлагања где свака од компанија треба да поднесе документа како би прекогранично спајање ступило на снагу.

Брисање старог уписа, ако је то применљиво, ступа на снагу при пријему тог обавештења, али не пре тога.

### ▪ *Последице прекограничног спајања*

Прекогранично спајање спроведено инкорпорирањем или трансфером, и то од датума када ступа на снагу, имаће следеће последице:

- I. сва стечена имовина и дуговања компаније пребацују се у компанију -купца;
- II. чланови компаније која се купује постају чланови компаније -купца;
- III. компанија која се купује престаје да постоји.

У случајевима прекограничног спајања спроведеног успостављањем нове компаније, имаћемо, и то од датума када оно ступи на снагу, следеће последице:

- A. сва имовина и дуговања компанија које се спајају биће пребачена у нову компанију;
- B. чланови компанија које се спајају постају чланови нове компаније;
- C. компаније које се спајају престају да постоје.

**Права и обавезе компанија у процесу спајања, настале из уговора о раду или односа на раду а које постоје на дан када прекогранично спајање ступа на**

**снагу биће, због самог прекограничног спајања, пребачене у компанију насталу прекограничним спајањем на дан када то спајање ступи на снагу.**

Овде се види одређена паралела са претходним нормативним инструментима заједнице, који имају за циљ, као и постојећа Директива, да обезбеде одржавање права запослених, тј. тренутних услова из њихових уговора о раду и односа на раду, који ће бити пребачени у компанију насталу прекограничним спајањем.

### **- Учешће запослених /право учешћа запослених -**

Право учешћа је облик укључења запослених, уобличено у три речи: информисање, консултовање и учешће, што означава право да бирају представнике, и буду заступани од стране представника у Управном или Надзорном одбору (зависно од применљивог система – дуалистичког или монистичког).

Међу најчешћим системима (системи се класификују према броју представника у менаџменту или Надзорном одбору компаније) наглашава се паритетни систем због важности која би могла да доведе до правог су-одређивања. Паритетни систем значи да постоји једнак број представника на страни запослених као и на страни менаџмента компаније, или Надзорног одбора. Са оваквим системом представници радника могу одлучити на основу принципа једнаких снага и на тај начин утицати на одлуку која се доноси.

У другим системима, нарочито једнообразним, или неким другим, ова могућност не постоји јер се она углавном тиче добијања информација, размене мишљења. ...итд.

Представнике радника директно бирају радници, или их постављају другим путем, а ти представници могу бити запослени у дотичној компанији или синдикалној организацији која представља те раднике, или су то индивидуе за које се сматра да треба да заступају интересе радника на било који начин.

"Представници радника" - овај израз укључује израз колективног интереса а не индивидуалног и из тог разлога разликује се од директног учешћа јер, као што је раније речено, тиме се наглашава колективни интерес а не индивидуални; циљ је да се достигне демократско инвестирање у одлуке компаније а обично је ово учешће регулисано законом или колективним преговарањем, а то није само једностран одлука дотичне компаније.

Циљ права учешћа је везан за тврдњу да радници добију идеју/информације о одлукама/ стратешким одлукама компаније. А ово се разликује од механизма информисања и консултовања на дневном нивоу.

Садржај и утицај се разликују у зависности од применљивог система. Ако су представници запослених у мањини, а то је оно што се дешава у већини случајева, долази само до добијања информација, размене мишљења, ставова и аргумената о стратегији и правцу у коме се креће компанија, а ако постоји једнак број представника тада долази до правог су-одлучивања када они могу да контролишу, прогласе вето и имају прави утицај на стратегију компаније.

Разлике се односе, на пример, на питања културе али циљ који треба достићи. Ако желимо право укључење представника радника, дозвољавајући им не само да имају приступ информацијама већ и моћ да утичу на одлуке које се доносе, избор ће пасти на паритетни систем, док у случају да је циљ размена информација изабраћемо једнообразни систем или неки други.

Учешће радника није предвиђено у свим националним законима различитих држава чланица. Само неке то имају а системи се могу разликовати. Са друге стране, и као што је већ наглашено, постоје случајеви у којима је право учешћа применљиво/договорено путем колективног преговарања, одлуком социјалних партнера.

Који су главни изазови?

Право учешћа за деоничаре представља различите изазове, што зависи од представника запослених и представника компаније.

За радника, или раднике, који представљају друге при менаџменту или Надзорном одбору компаније, убрзо долази до унутрашњег конфликта јер свакога дана он/она је запослени у компанији, али и самом чињеницом да је постављен(а) или изабран(а) од стране колега, или синдикалних структура у компанији (ако је то применљиво), он/она је присутан(на) и учествује у управном телу компаније које му дозвољава да сазна интерне информације или чак утиче на процес доношења одлука.

Овај конфликт доводи до још једног који је нужно са њим у вези, а који се односи на дуалност интереса и на то који интерес треба да превлада: колективни или индивидуални. Када превлада први над другим, чињеница је да искуство показује да су често индивидуални интереси ти који премашују колективне, а ово може чак довести и до конфликта између чланова.

Шта урадити са добијеним информацијама? Ово је једно од питања које се најчешће јавља. То се дешава јер се информације често преносе као поверљиве.

Представник радника осећа да је "заробљен" у својој надлежности пошто је постављен или изабран на позицију како би штитио интересе радника и обезбедио да се њихови предлози чују и узму у обзир, али ту информацију не може да пренесе члановима. Како он/она треба да поступи? Шта треба да уради?

Ово је још један пример конфликта, поред оних већ споменутих, који може бити извор бриге.

Са друге стране, што се тиче самих компанија, чињеница да постоје представници у менаџменту може, исто тако, изазвати полемику. Може изазвати нелагоду у компанији и довести до социјалног конфликта.

Међутим, узимајући у обзир постојање представника радника у Управном одбору, остали представници компаније могу вршити притисак на остатак како би остварили своје намере. Такорећи, они могу "победити" представнике радника, користећи своју супериорност у броју (ако је то случај) или чак притискати, заплашивати представнике који су тамо присутни.

Као што се може видети, учешће представника у Надзорном одбору може изазвати, на обе стране, скептицизам. Без сумње ово ће бити један од изазова са којим се суочава право учешћа.

## Директива 2005/56/ЕС и право учешћа запослених

Компанија настала прекограничним спајањем може се регистровати само ако је постигнут споразум о условима учешћа запослених, или ако су релевантни органи компанија у процесу спајања изабрали, без претходно одржаних преговора, да се на њих директно примењују стандардна правила учешћа, или ако је дошло до краја преговара али без договора, или ако ниједна од компанија у процесу спајања није била регулисана правилима учешћа пре регистравања компаније настале прекограничним спајањем.

Статут компаније настале прекограничним спајањем не може, ни на који начин, садржати оно што је договорено о учешћу запослених.

Тако да, како бисмо знали који закон се примењује, или чак да ли ће компанија настала прекограничним спајањем имати, или неће имати, регулисано учешће запослених, треба погледати одређене захтеве, слично ономе што се дешава са правом учешћа у Директиви о европској компанији.

У складу са условима Члана 16. постојеће Директиве, правилом које се примењује закључује се да ће компанија настала прекограничним спајањем бити под утицајем одредби о учешћу запослених државе чланице где се налази дотична регистрована канцеларија.

Међутим, то се не примењује ако:

☒ Барем, **једна од компанија у процесу спајања**, у периоду од шест месеци пре објављивања предложених услова прекограничног спајања, има просечан број **запослених који прелази 500 и функционише у систему учешћа запослених**, што значи да постоји могућност утицаја репрезентативног тела запослених и/или његових представника на активности компаније и то путем:

1. права да бирају или постављају неке од чланова Надзорног или Управног одбора компаније; или
2. права да препоруче и/или буду против постављања неких или свих чланова Надзорног или Управног одбора компаније.

☒ Ако је применљиво национално законодавство на компанију насталу прекограничним спајањем:

обезбеђује се исти ниво учешћа запослених као што је то и у компанијама у процесу спајања, измерено на основу пропорције представника запослених међу члановима Управног или Надзорног одбора или менаџмента који покривају профитне јединице компаније, која подлеже заступању запослених, или

се за запослене у службама компаније настале прекограничним спајањем, које се налазе у другим државама чланицама, обезбеђује исто право на уживање права учешћа као што га уживају и они који су запослени у држави чланици где компанија настала прекограничним спајањем има регистровану канцеларију.

Покушава се, барем наизглед, да се заштити право учешћа и његов евентуални нестанак.

На изузетке се примењују правила држава чланица а такође, уз неопходне адаптације, и правила дата у Регулативи о европској компанији и Директиви 2001/86/СЕ која регулише учешће запослених у европској компанији.

### **- Статут и састав специјалног преговарачког тела -**

Специјалну групу за преговоре саставља и одређује специјално преговарачко тело које ће омогућити преговоре о праву учешћа између запослених и послодаваца.

Када се направи пројекат прекограничног спајања, менаџмент или административни орган компанија у процесу спајања пружа информације о идентитету компанија и броју запослених, како би иницирао преговоре са представницима запослених тих компанија о учешћу запослених у оквиру компаније настале прекограничним спајањем. .

У том циљу, и у случају да су релевантни органи компанија у процесу спајања изабрали, без претходних преговора, да буду директно подложни стандардним правилима учешћа, формира се специјално преговарачко тело, у даљем тексту СПТ.

Ово СПТ, кога чини специјална преговарачка група запослених из компанија у процесу спајања, биће састављено према правилу: **“Свака укључена земља треба да има представника”**, како би се обезбедило да се чланови бирају или одређују у пропорцији са бројем запослених у свакој држави чланици од стране компанија у процесу спајања, и при томе се свакој држави чланици додељује једно место за сваких 10%, или део те вредности, од броја запослених у компанијама у процесу спајања у свим државама чланицама, у целини.

Обезбеђујући да има онолико додатних чланова за сваку државу чланицу колико је неопходно како би СПТ укључило, барем, једног члана који представља сваку од компанија у процесу спајања и како би имало запослене у датој држави чланици, број тих додатних чланова није већи од 20% од укупног броја одређених чланова и у саставу СПТ-а нема дуплог представљања запослених.

У овом конкретном случају Директива полази од овог принципа постављајући неколико ограничења. Међутим, како би се ово лакше разумело показаћемо ово правило на конкретном примеру.

Како би се боље разумело шта се намерава Директивом, у овом случају, показаћемо један сложенији пример:

Земља	Компанија X	Компанија Y	Компанија Z	Укупно по земљи
Португалија	50	100	200	350
Шпанија	60	140	30	230
Данска	35	15	100	200
<b>Укупно</b>	<b>145</b>	<b>255</b>	<b>330</b>	<b>780</b>

Након чега треба да поновимо кораке из претходног примера и одредимо број представника по земљи, на основу принципа – једно место за сваки део запослених у дајој држави чланици, који одговара проценту од 10% или делу тог износа.

Земља	Компанија X	Компанија Y	Компанија Z	Укупно по земљи	%	Број места у СПТ
Португалија	50	100	200	350	44,8	5
Шпанија	60	140	30	230	29,4	3
Данска	35	15	100	200	25,6	3

У случају спајања и даље се додаје захтев да све компаније у процесу спајања морају бити заступљене. У овом смислу Директива успоставља ресурс за додатне чланове.

Већ је наглашено да свака компанија у процесу спајања мора да добије једно место у случају да се на крају прве фазе испостави да та компанија није представљена. Међутим, Директива даје ограничења на то правило, што значи да број додатних места не може да пређе 20%.

У нашем конкретном случају, ово не био проблем јер је у свим земљама свака компанија у процесу спајања заступљена.

Сада ћемо показати малу промену у примеру:

Земља	Компанија X	Компанија Y	Компанија Z	Укупно по земљи	%	Број места у СПТ	Број додатних чланова
Португалија	50	100	200	359	49,6	5	-
Шпанија	60	140	30	230	32,6	4	-
Данска	15	10	100	125	17,8	3	1
<b>Укупно</b>	<b>125</b>	<b>250</b>	<b>330</b>	<b>705</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>1</b>

Међутим, број додатних чланова не може да прелази 20% од броја регуларних чланова, тако да у овом случају, тај број је 11, и како би све компаније биле заступљене неопходно је доделити додатно место Данској. У овом случају, овај додатни број не прелази ту вредност. Ово неће представљати проблем.

Хајде сада да говоримо о могућности да та вредност пређе 20%. Места ће бити додељена смањењем броја запослених. Сада представљамо још један пример:



Земља	Компанија X	Компанија Y	Компанија Z	Укупно по земљи	%	Број места у СПТ	Број додатних чланова
Португалија	50	100	200	350	57	6	-
Шпанија	60	140	30	230	37,5	4	-
Данска	2	11	1	14	2,2	1	2
Грчка	5	2	12	19	3,3	1	2
Укупно	117	253	243	613	100	12	4

У овом примеру четири додатна члана која су неопходна како би компаније у процесу спајања биле заступљене у СПТ-у очигледно прелазе тај критеријум од 20%, достижући вредност од 33%, јер је неопходно имати још четири представника.

Из тог разлога, и у овој ситуацији, Португалији и Шпанији не били потребни додатни чланови онда када би све компаније биле заступљене.

Касније би требало да се анализира који је максималан број додатних места прихватљив. У овом примеру максималан број би био два.

Директивом се ова места додељују највећим компанијама које и даље нису заступљене и долазе из различитих држава чланица. Према овом примеру, додатна места ће бити додељена компанији са највећим бројем запослених, а да она још увек није заступљена, и то два места би била додељена Компанији Z у Грчкој и још једно место Компанији Y у Данској.

#### - Избори -

Државе чланице ће одредити начин бирања, или постављања, чланова СПТ-а, који ће бити изабрани или постављени на својој територији и такође ће предузети неопходне мере како би се обезбедило да, кад год је то могуће, међу члановима групе буде барем један представник сваке компаније у процесу спајања која има запослене на територији државе чланице.

Закони држава чланица могу да обезбеде да међу члановима групе буду подједнако укључени представници синдиката, без обзира да ли су запослени или не у једној од компанија у процесу спајања, или у дотичном предузећу.

Тамо где из непознатих разлога нема представника запослених, државе чланице воде рачуна да запослени у компанијама, или предузећима, имају право да бирају или поставе чланове СПТ-а.

СПТ одређује како ће се организовати учешће запослених у оквиру компаније настале прекограничним спајањем. А то се регулише путем писаног споразума између овог тела и надлежних органа компанија у процесу спајања.

## - Расправе -

СПТ одлучује **већином, што представља већину запослених, а сваки члан има право на један глас.** Овде постоји и једна новост када се ради о ономе што је претходно утврђено законом. У овом случају, поред бројања гласова, постоји такође потреба да се верификује значење гласа представника, који може на неки начин да ограничи слободу гласања.

**Изузеци:** СПТ има право да одлучи, већином од две трећине чланова који представљају барем две трећине запослених, укључујући гласове чланова који представљају запослене из барем две различите државе чланице, да не отвори преговоре или да оконча преговоре који су већ отворени.

Ако резултат преговора доводи до смањења пропорције представника запослених у административном органу компаније настале прекограничним спајањем, тражиће се већина од две трећине чланова СПТ-а, који представљају барем две трећине запослених укључујући гласове запослених из минимум две државе чланице и то под условом да учешће покрива барем 33% од укупног броја запослених из компанија у процесу спајања.

Постоји ограничење права на учешће ако је пропорција чланова из органа компаније настале прекограничним спајањем (у смислу да се концепт "учешћа" разуме као право да се бирају или одреде неки од чланова Надзорног или Управног одбора, или право да се поставе и/или да се одбије постављање неких или свих чланова Надзорног или Управног одбора компаније) инфериорна у односу на највећу пропорцију у компанијама у процесу спајања.

Иако се након претходно одржаних преговора стандардна правила учешћа примењују, без обзира на њих државе чланице могу одлучити да смање пропорцију представника запослених у административном органу компаније настале прекограничним спајањем. Међутим, ако у једној од компанија у процесу спајања представници запослених чине барем једну трећину Управног или Надзорног одбора, смањење можда никада неће довести до пропорције представника запослених у административном органу која је мања од једне трећине.

## - Функционисање -

СПТ може тражити подршку од експерата које само изабере, на пример, представника одређених синдикалних организација на нивоу Заједнице. Ови експерти могу бити присутни на преговорима, играјући улогу консултаната на захтев СПТ-а, а ако је неопходно могу унапредити кохерентност и компатибилност на нивоу Заједнице. СПТ може одлучити да информише представнике одређених екстерних организација, укључујући синдикалне организације са почетка преговора.

Трошкове везане за функционисање СПТ-а и преговора уопште покривају компаније у процесу спајања, како би СПТ могло да испуни своју мисију у потпуности (државе чланице могу да ограниче финансије за покривање трошкова једног експерта).

### **- Поверљивост -**

Државе чланице налажу да чланови СПТ-а, репрезентативног органа, као и експерти који им помажу, немају право да откривају трећим странама информације за које је речено да су поверљиве.

Ова обавеза се примењује без обзира на место где се те особе налазе, а чак и после завршетка њиховог мандата.

Свака држава чланица налаже да у посебним случајевима и сходно условима и ограничењима националног законодавства Надзорни или Управни одбор није састављен како би преносио информације које по својој природи и према објективним критеријумима могу озбиљно нарушити функционисање компаније.

### **- Споразум -**

Преговори се покрећу чим се састави СПТ и настављају током наредних шест месеци. Овај период се може продужити, ако се стране сложе око тога, на период од шест месеци до годину дана рачунајући од тренутка када је СПТ састављено.

Изузетак: релевантни органи компанија у процесу спајања имају право да изаберу, без претходно одржаних преговора, да се на њих директно односе стандардна правила учешћа дата у Члану 16, став 3(h), као што то налаже законодавство државе чланице у којој компанија настала прекограничним спајањем има регистровану канцеларију, и да поштују та правила почев од датума регистрације.

Надлежни органи компанија у процесу спајања и СПТ треба да преговарају у духу сарадње како би постигли споразум о учешћу запослених у компанији насталој прекограничним спајањем.

Постигнутим споразумом се одређује ширина примене.

Ако током процеса преговора стране одлуче да успоставе учешће, основни елементи тога укључујући и број чланова Управног или Надзорног одбора компаније настале прекограничним спајањем значе да запослени имају право да бирају, постављају, препоручују или одбацују процедуре по којима чланови могу бити изабрани, постављени или одбачени од стране запослених.

Споразум ће такође укључити датум када ступа на снагу и његово трајање, као и случајеве у којима почиње нови циклус преговора.

Као такво, СПТ може:

- да одлучи да иницира или чак оконча већ отворене преговоре (за већину од две трећине његових чланова који представљају две трећине запослених из, барем, две различите државе чланице). У овом случају правила која се примењују на учешће

запослених биће она која се примењују у држави чланици у којој ће бити лоцирана регистрована канцеларија компаније настале прекограничним спајањем;

- ако СПТ одлучи да не отвори преговоре или да оконча оне који су већ отворени и не позива се на одлуке државе чланице да оформи регистровану канцеларију, примењују се стандардне одредбе државе чланице за отварање регистроване канцеларије ако је барем једна трећина запослених претходно имала право учешћа;

- да се договори о укључењу запослених и њиховом праву учешћа;

- да се договори о смањењу права – преговори могу довести до квантитативног смањења права учешћа (гласови две трећине чланова СПТ-а, представљајући барем две трећине запослених, укључујући гласове запослених из минимум две државе чланице ако учешће покрива барем 33% од укупног броја запослених из компанија у процесу спајања);

- да се договори о примени стандардних одредби које ограничавају број представника запослених у Надзорном или Управном одбору, међутим, ако у једној од компанија у процесу спајања представници запослених чине једну трећину у Надзорном или Управном одбору, ограничење не може бити мање од једне трећине;

- да се не договори, или дозволи да се оконча период предвиђен за преговоре и да онда дође до договора, у овим случајевима примењују се стандардне одредбе државе чланице где се налази регистрована канцеларија компаније коју треба основати;

Такође, СПТ може, и ако су пре регистрације један или два облика учешћа били примењени на једну или више компанија, укључујући мање од 33% од укупног броја запослених из групе компанија у процесу спајања, да одлучи да примени стандардне одредбе. У овом случају СПТ ће одлучити који ће се облик усвојити у компанији насталој прекограничним спајањем.

Стандардне одредбе биће примењене чак иако су пре регистрације један или два облика учешћа била примењена у једној или више компанија, укључујући барем 33% од укупног броја запослених из групе компанија у процесу спајања;

Стране такође могу да се договоре о примени стандардних правила; то се такође може десити ако надлежни органи тако одлуче у случају да договор није постигнут а надлежни органи прихвате ту примену.

Државе чланице имају право да бирају да у своје национално законодавство не транспонују стандардне одредбе учешћа дате Директивом 2001/86/СЕ. Ако је ово случај, ако није могуће доћи до договора о праву учешћа и ако су компаније већ имале право учешћа, компанија настала прекограничним спајањем не може бити регистрована у датој држави чланици, осим ако не постоји споразум или ако ниједна од компанија у процесу спајања није претходно имала право учешћа.

### **- Заштита запослених -**

Чланови СПТ-а, представници запослених који су у Надзорном или Управном одбору компаније настале прекограничним спајањем и који су запослени у тој компанији, или у једној од компанија у процесу спајања, заштићени су и имају исте гаранције као и оне које добијају представници запослених кроз национално законодавство земље у којој су запослени. То се нарочито примењује на састанке СПТ-а или на било који састанак Надзорног или Управног одбора, као и на уплату надокнаде за чланове током неопходних периода одсуства са функције.

### **- Контрола легалности -**

Држава чланица која на својој територији има менаџмент једне компаније настале прекограничним спајањем и компаније у процесу спајања као и њихове запослене, водиће рачуна да се менаџмент компаније и њени запослени придржавају онога што је утврђено законом Заједнице. Такође ће предузети неопходне мере у случају непоштовања правила, покрећући административне и судске процедуре које дозвољавају испуњење обавеза проузрокованих тиме.

Државе чланице предузимају неопходне мере како би гарантовале постојање структуре представника запослених у компанијама у процесу спајања када правна и самостална лица престану да постоје након регистрације компаније настале прекограничним спајањем.

### **- Стандардне одредбе -**

Запослени у компанији насталој прекограничним спајањем, огранци и одељци имају исто право да бирају, одређују, препоручују и противе се постављању одређеног броја чланова у Надзорном или Управном одбору компаније настале прекограничним спајањем као и што су га имали пре регистрације у компанијама у процесу спајања.

Ако је пре регистрације било која од компанија имала правила учешћа, она нису обавезна за доношење одредби везаних за учешће запослених.