(pārrobežu) apvienošanās

Ja divi uzņēmumi apvienojas, lai izveidotu vienu jaunu juridisku personu.

Kas jums par to jāzina:

- Pastāv **dažādi pārrobežu apvienošanās scenāriji,** piemēram, kad esošs uzņēmums absorbē vienu vai vairākus citus uzņēmumus, kas apvienojas; pilnībā piederoša meitasuzņēmuma absorbcija vai jauna uzņēmuma izveide, kad divi vai vairāki uzņēmumi apvienojas, lai izveidotu jaunu uzņēmumu.
- Lūdzu, ņemiet vērā, ka šajā rokasgrāmatā pārrobežu apvienošanās scenārijs ir balstīts uz divu Eiropas uzņēmumu apvienošanos, t. i., uz abiem uzņēmumiem attiecas Eiropas korporatīvās un darba/sociālās tiesības. Tā kā praksē pārrobežu apvienošanās notiek arī ar uzņēmumiem ārpus Eiropas, jums būtu jāapzinās atšķirīgie tiesiskā regulējuma nosacījumi. Tāpēc mēs esam iekļāvuši komentārus un ieteikumus arī par šādiem scenārijiem, ja to ir svarīgi ņemt vērā.
- Lūdzu, ņemiet vērā, ka pārrobežu apvienošanās ir jānošķir no **kopuzņēmumiem,** kas ir tad, ja jaunu uzņēmumu kontrolē divi vai vairāki uzņēmumi.
- Ja apvienojas divi uzņēmumi no dažādām valstīm, visu iesaistīto uzņēmumu darbiniekiem ir **tiesības tikt informētiem un konsultētiem par ierosināto apvienošanos,** izmantojot savas informācijas un konsultāciju iestādes valsts un/vai starptautiskā līmenī.
- Ja vismaz vienā no pārrobežu apvienošanās procesā iesaistītajiem uzņēmumiem ir **darbinieku pārstāvniecība valdē,** tiek piemērota Eiropas uzņēmējsabiedrību statūtos paredzētā sarunu procedūra. Šīs procedūras rezultātā jāvienojas par darbinieku pārstāvības režīmu valdē. Ja sarunas neizdodas, piemēro tās dalībvalsts darbinieku pārstāvības/līdzdalības režīmu, kurā ir visstingrākie noteikumi.
- Pārrobežu apvienošanās gadījumā darba ņēmēju pārstāvniecība var pasūtīt **neatkarīgu ekspertu ziņojumu, kurā** novērtēta ierosinātā apvienošanās.
- Pastāv divas direktīvas, kurās ir noteiktas konkrētas darbinieku tiesības un kuras būtu jāizmanto darbinieku interešu pārstāvības organizācijām un EUP, lai uzlabotu informēšanas un konsultēšanās tiesības, kā arī aizsargātu darbinieku pārstāvību valdēs.
- Direktīva 2005/56/EK par pārrobežu apvienošanos atvieglo kapitālsabiedrību pārrobežu apvienošanos. Direktīva 2004/25/EK par pārņemšanas piedāvājumiem nodrošina darbinieku interešu pārstāvniecībām **plašākas informācijas un konsultāciju tiesības** saistībā ar pārņemšanu. Direktīvā noteikts, ka darba ņēmējiem jāsaņem plaša informācija par pārņemšanas piedāvājumu un viņiem ir tiesības izteikt savu viedokli/ieteikumu.
- Saskaņā ar Apvienošanās regulu darba ņēmēju pārstāvības struktūrām ir tiesības tikt uzklausītām izmeklēšanas procedūru laikā saistībā ar uzņēmumu apvienošanos. Tomēr šīs tiesības uz apspriešanos (ko izraisa darbinieku rakstisks pieprasījums!) attiecas tikai uz apvienošanās ekonomisko ietekmi un

sekām. Tās neietver sociālo ietekmi, jo tā nav Komisijas novērtējuma daļa, kas drīzāk ir vērsta uz to, vai apvienošanās var kavēt konkurenci, tādējādi radot situāciju, kad uzņēmums iegūst ar kopējo tirgu nesavienojamu stāvokli.

- Attiecībā uz **pārrobežu pārveidošanu (piemēram, par SE) , apvienošanos un sadalīšanu,** lūdzu, ņemiet vērā arī tā saukto **uzņēmējdarbības tiesību aktu paketi**, par kuru tika panākta vienošanās 2019. gadā (tā jāīsteno trīs gadu laikā), jo tā ir īpaši svarīga uzņēmumiem, kas iesaistīti šādā pārveidē un kuros ir darbinieku pārstāvība valdē. Sīkākai informācijai skatīt turpmāko lasāmvielu sadaļu.

Jūsu uzdevums ir...

- Iepazīstieties ar ES uzņēmējdarbības tiesību regulējumu par pārrobežu apvienošanos, sadalīšanu un pārveidošanu, piemēram, par SE.
- Sazinieties ar savas valsts arodbiedrību federāciju. Ja esat valsts arodbiedrības pārstāvis, sazinieties ar Eiropas Arodbiedrību federāciju, lai saņemtu padomu.
- Apkopojiet informāciju par pārrobežu apvienošanā iesaistītajiem uzņēmumiem un sazinieties ar darbinieku pārstāvniecību otrā apvienošanā iesaistītajā uzņēmumā/uzņēmumos - šim nolūkam sazinieties ar savu vietējo un Eiropas nozaru arodbiedrību organizāciju, lai atvieglotu šo procesu.
- Apmainieties ar visu informāciju, ko varat savākt vietējā līmenī, ar visiem EWC/SE WC locekļiem.
- Sazinieties ar savu EUP koordinatoru un savas valsts un Eiropas arodbiedrību federācijas ekspertiem, jo īpaši situācijās, kad jūsu tiesības apdraud pārrobežu tiesību aktu izmaiņas.

Transnational Restructuring Navigator

Laika grafika matrica

Pārvaldības pienākumi

Eiropas Uzņēmumu padomes SE Uzņēmumu padomes

- Ja baumas ir patiesas un tiek īstenots projekts, kas var būt nozīmīgs Eiropas darba ņēmējiem tā iespējamās ietekmes ziņā, centrālajai vadībai ir pienākums pēc iespējas ātrāk informēt EUP vai SE WC (skatīt paredzēto lēmumu).

Vietējo darbinieku pārstāvniecības

- Ja baumas ir labi pamatotas un tiek īstenots projekts, kura potenciālā ietekme var ietekmēt darbaspēku, vietējai vadībai ir pienākums pēc iespējas ātrāk informēt vietējos pārstāvjus (skatīt paredzēto lēmumu). Gadījumā, ja ietekme skar vairāk nekā vienu valsti, šāda informācija ir jākoordinē un jāsniedz vienā un tajā pašā termiņā. Vietējā informācija tad jo īpaši attiecas uz apvienošanās projekta ietekmi.

Darba ņēmēju pārstāvji valdē

- Vadībai būtu jāinformē valdes locekļi par uzņēmuma stratēģiju un visiem plāniem, kas varētu ietekmēt darbaspēku, jau ļoti agrīnā posmā un krietni pirms galīgā lēmuma pieņemšanas.

Darba ņēmēju tiesības un rīcība

Eiropas Uzņēmumu padomes SE Uzņēmumu padomes

- Tiklīdz baumām šķiet, ka tām ir kaut kāds pamats, EUP/ELP DV locekļiem būtu jākonfrontē vadība ar jau iegūto informāciju un jāpieprasa sīkāka informācija, tostarp - vajadzības gadījumā - oficiāla informācija un gatavošanās konsultācijām ar EUP/ELP DV. To var izdarīt kārtējā sanāksmē vai ar izvēlētās komitejas, sekretāra, priekšsēdētāja, vai cita pārstāvja starp sanāksmēm starp sanāksmēm starpniecību.
- Sazinieties ar savu arodbiedrību koordinatoru un Eiropas arodbiedrību federāciju, lai nodrošinātu visu iesaistīto arodbiedrību pilnīgu informāciju un sāktu gatavot kopīgu arodbiedrību atbildi.

Vietējo darbinieku pārstāvniecības

- Tiklīdz baumām var šķist kaut kāds pamats, vietējiem darbinieku pārstāvjiem būtu jāsastopas ar vadību, iepazīstinot ar jau iegūto informāciju, un jāpieprasa sīkāka informācija, tostarp - vajadzības gadījumā - oficiāla informācija un gatavošanās konsultācijām. To var darīt regulārās vietējo pārstāvju struktūru

Transnational Restructuring Navigator

sanāksmēs vai ar to sekretāra, priekšsēdētāja vai cita pārstāvja starp sanāksmēm starp sanāksmēm starpniecību. To var darīt arī atsevišķi arodbiedrību mecenāti vai EWC/SE WC locekļi, kas pārstāv attiecīgo valsti.

- Visa vietējā līmenī iegūtā informācija sistemātiski jādara zināma pārējo valstu EUP/SE WC locekļiem. Tas ļaus ļoti ātri gūt priekšstatu par iespējamā apvienošanās projekta starptautisko raksturu.

Darba ņēmēju pārstāvji valdē

- Darba ņēmēju pārstāvjiem valdē ir pieejama tāda pati informācija kā akcionāru pārstāvjiem. Ja klīst baumas par iespējamu apvienošanos un valde par šādu plānu vēl nav informēta, tad šo jautājumu var izvirzīt nākamajā sanāksmē, pieprasot pilnībā atklāt uzņēmējdarbības pamatojumu. Ja šāds plāns jau ir darīts zināms valdei, tad var nosūtīt signālus EWC, vietējiem darbinieku pārstāvjiem un/vai arodbiedrību amatpersonām par to, ka šāda pārstrukturēšana patiešām tiek gatavota. Uzmanību: var piemērot īpašus konfidencialitātes noteikumus.

Arodbiedrību darbība

Eiropas Uzņēmumu padomes SE Uzņēmumu padomes

- Sazinieties ar attiecīgo ETUF: pārbaudiet un ievērojiet jebkuru spēkā esošu ETUF rīcības kodeksu/politiku, kas piemērojama apvienošanās gadījumā, un/vai jebkuru iepriekš spēkā esošu starptautisku pamatnolīgumu vai līdzīgu uzņēmumam specifisku dokumentu.
- Apkopot informāciju par otru(-iem) apvienošanās projektā iesaistīto(-ajiem) uzņēmumu(-iem) un mēģināt nodibināt kontaktus ar attiecīgajām arodbiedrību struktūrām.
- EUP koordinatoriem cieši jāsadarbojas ar ETUF un EUP locekļiem attiecīgajās valstīs.

Vietējo darbinieku pārstāvniecības

- Baumas var būt pamatotas vai nepamatotas. Tāpēc pirmais uzdevums ir savākt pēc iespējas vairāk informācijas, lai pamatotu savus pieņēmumus. Iespējamās darbības ietver informācijas apmaiņu ar attiecīgajiem darbiniekiem, publiski pieejamo avotu (preses, uzņēmuma tīmekļa vietnes, ...) pārbaudi un kontaktus ar potenciālā(-o) apvienošanās projektā iesaistītā(-o) uzņēmuma(-u) pārstāvjiem.

Darba ņēmēju pārstāvji valdē

- Dažos gadījumos arodbiedrības amatpersonām var būt pilnvaras uzņēmuma valdē. Ja tas tā nav, tad ir svarīgi cieši sazināties ar darbinieku pārstāvjiem, kas ir valdē. Tas ļaus ātri pārbaudīt baumas un, ja tās apstiprināsies, sagatavot turpmākos pasākumus (sk. turpmākās sadaļas laika grafikā).

Valsts iestāžu loma

Eiropas Uzņēmumu padomes SE Uzņēmumu padomes

- Šajā posmā valsts iestādes nav iesaistītas. Tomēr jūs varat informēties par valsts vai vietējo valsts iestāžu lomu, jo īpaši lielos pārstrukturēšanas gadījumos jūsu valstī.
- Tā kā iespējamā apvienošanās var nonākt konkurences tiesību jomā, iepazīstieties ar ES **Apvienošanās regulu** un ES apvienošanās kontroles procedūru.

Vietējo darbinieku pārstāvniecības

- Dažās valstīs, ja tas attiecas uz lielāku darbaspēka daļu, var lūgt iesaistīties valsts iestādes. Lai sagatavotos šādai iejaukšanai vēlākā posmā, pārbaudiet savas valsts tiesību aktus, lai noskaidrotu, kādi noteikumi tiks piemēroti un kādas procedūras jums jāievēro.
- Īpaši interesanti var būt likumi un noteikumi par **kolektīvo atlaišanu** un **darbības pārcelšanu uz citu uzņēmumu**.
- Tā kā iespējamā apvienošanās var nonākt konkurences tiesību jomā, iepazīstieties ar ES **Apvienošanās regulu** un ES apvienošanās kontroles procedūru.

Darba ņēmēju pārstāvji valdē

- Būtiskas ietekmes uz vietējo darbaspēku gadījumā darbinieku pārstāvji valdē var būt gatavi lūgt vadību informēt valsts iestādes.

Transnational Restructuring Navigator

Further reading and resources

(PĀRROBEŽU) APVIENOŠANĀS | KOPUZŅĒMUMS | IEGĀDE/PĀRŅEMŠANA

Competition: Merger control procedures

Veids: PDF

Kategorija: Fakti un dati

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

(PĀRROBEŽU) APVIENOŠANĀS | KOPUZŅĒMUMS | IEGĀDE/PĀRŅEMŠANA

Council Regulation (EC) No 139/2004 of 20 January 2004 on the control of concentrations between undertakings (the EC Merger Regulation)

Veids: Tīmekļa vietne

Kategorija: Juridiskais

Piekļuve: Publiski

PIRMS PĀRSTRUKTURĒŠANAS | KOLEKTĪVĀ ATLAIŠANA | (PĀRROBEŽU) APVIENOŠANĀS

How to prepare to company change?

Manual for European Workers' Representatives.

Organizācija(-as): ETUI

Veids: Tīmekļa vietne

Kategorija: Savienības ceļveži

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

Transnational Restructuring Navigator

Gads: 2018

Transnational Restructuring Navigator