Iegāde/pārņemšana

Ja uzņēmums tiek integrēts citā pastāvošā juridiskā vienībā.

Kas jums par to jāzina:

- Iegāde notiek, kad uzņēmums iegādājas daļu vai visus cita uzņēmuma akcijas vai aktīvus, parasti, lai pārņemtu kontroli pār to.
- Pārņemšana **būtiski ietekmē darbu un nodarbinātību.** Iegādes, protams, rada amatu un funkciju dublēšanos jaunajā uzņēmumā, kas parasti noved pie pārstrukturēšanas, kura ietver tādus pasākumus kā vadības nomaiņa, mainīti darba apstākļi, palielināta darba intensitāte un/vai masveida atlaišana.
- Uzņēmumu pārņemšanas gadījumā EUP un vietējām darbinieku pārstāvības struktūrām būtu jāzina par noteiktām minimālajām aizsardzības tiesībām: Ja uzņēmumu pārņem cits uzņēmums, noteiktas darba ņēmēju tiesības aizsargā **Direktīva 2001/23/EK,** kurai būtu jāgarantē darba ņēmēju tiesības **īpašumtiesību nodošanas** gadījumā **.**
- Darba ņēmējiem ir tiesības saņemt informāciju par īpašumtiesību nodošanu un par to, kā tiks pārvaldīta pāreja. Tas nozīmē, ka **darbinieku pārstāvniecības abos uzņēmumos** var sadarboties, lai ar arodbiedrību palīdzību un atbalstu rastu labāko risinājumu.
- Galvenā atšķirība starp pārņemšanu un pārņemšanu ir tāda, ka **pārņemšana ir īpašs pārņemšanas veids, kas notiek, kad uzņēmums pārņem kontroli pār citu uzņēmumu bez pārņemtā uzņēmuma piekrišanas**. Pārņemšanu, kas notiek bez atļaujas, parasti sauc par naidīgu pārņemšanu.
- Darbiniekiem ir **tiesības tikt informētiem par pārņemšanas piedāvājumu un piedāvāt** ās pārņemšanas **nosacījumiem,** un darbinieku viedokli var oficiāli iesniegt **valsts iestādēm**.
- Tas ir noteikts **Direktīvā 2004/25/EK par pārņemšanas piedāvājumiem**, kas nodrošina darba ņēmēju interešu pārstāvniecībām paplašinātas informācijas, kā arī konsultāciju tiesības saistībā ar pārņemšanu: lai gan direktīvas mērķis ir mazināt kapitāla brīvas aprites ierobežojumus, aizliedzot visa veida aizsardzību pret naidīgu pārņemšanu, tā atstāj valstu dalībniekiem ievērojamu manevrēšanas brīvību. Attiecībā uz darba ņēmēju tiesībām direktīvā noteikts, ka **darba ņēmējiem jāsaņem plaša informācija par pārņemšanas piedāvājumu un viņiem ir tiesības izteikt savu viedokli/ieteikumu**!
- Uz pārņemšanu attiecas **pretmonopola tiesību akti**, un par to ir jāpaziņo attiecīgajai valsts iestādei. Ja uz pārņemšanu attiecas Eiropas konkurences iestāde un **ES Apvienošanās regula**, darba ņēmēju pārstāvjiem ir tiesības tikt uzklausītiem Eiropas Komisijā. Skatiet piemēru par **ArcelorMittal masveida atsavināšanu 2018. gadā un to , kā IndustriAll Europe koordinēja arodbiedrību un darbinieku atbildes** un bažas sanāksmē ar ES Komisiju.

Jūsu uzdevums ir...

- Pirms iegādēm savākt informāciju par attiecīgo uzņēmumu īpašumtiesību struktūru.
- Sazinieties ar darba ņēmēju pārstāvniecību citā iegādē iesaistītajā uzņēmumā (ja iespējams) - lai atvieglotu šo procesu, sazinieties ar vietējo vai - starptautiskos gadījumos - Eiropas nozaru arodbiedrību organizāciju. Var paredzēt arī tikšanos ar otra uzņēmuma vadību. Ņemiet vērā, ka tikšanās process ar citu uzņēmuma darbinieku pārstāvjiem var būt sarežģīts, ja uzņēmumu iegādājas finanšu dalībnieks, piemēram, privātā kapitāla vai ieguldījumu fonds.
- Cieši sadarbojoties un sazinoties ar otru uzņēmumu, pārliecinieties, ka tiek aizsargāti nodarbinātības pamatnoteikumi, un mēģiniet vienoties ar jauno darba devēju par labākiem nosacījumiem.
- Ja iegādei ir starptautisks raksturs, var būt nepieciešamas sarunas, lai pielāgotu jūsu līgumu jaunajai situācijai. Ja ir iesaistītas vismaz divas EUP, var pat apsvērt iespēju organizēt oficiālu īpašu sarunu grupu, lai risinātu sarunas par jaunu nolīgumu paplašinātajā grupā.
- Pārbaudiet, kura konkurences iestāde ir atbildīga par šo lietu.

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).
- Nelabvēlīgas pārņemšanas gadījumā mērķa uzņēmuma vadība bieži vien uzzina par pārņemšanas projektu, kad tas ir uzsākts. Tā var veikt aizsardzības pasākumus, bet tai būs maz lēmumu pieņemšanas pilnvaru attiecībā uz pārņemšanas procesu.

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 iegādes projekta ietekmi.
- Nelabvēlīgas pārņemšanas gadījumā mērķa uzņēmuma vadība bieži vien uzzina par pārņemšanas projektu, kad tas ir uzsākts. Tā var veikt aizsardzības pasākumus, bet tai būs maz lēmumu pieņemšanas pilnvaru attiecībā uz pārņemšanas procesu.

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.
- Nelabvēlīgas pārņemšanas gadījumā mērķa uzņēmuma vadība bieži vien uzzina par pārņemšanas projektu, kad tas ir uzsākts, un tikai tad var informēt valdes locekļus.

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 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 iespējamās iegādes starptautisko raksturu.

Darba ņēmēju pārstāvji valdē

- Darba ņēmēju pārstāvjiem valdē ir pieejama tāda pati informācija kā akcionāru pārstāvjiem. Ja klīst baumas par iespējamu iegādi un valde par šādu plānu vēl nav informēta, tad šo jautājumu var izvirzīt nākamajā sanāksmē, pieprasot pilnībā atklāt informāciju par uzņēmējdarbības pamatojumu. Ja šāds plāns jau ir darīts zināms valdei, 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.
- Nelabvēlīgas pārņemšanas gadījumā mērķa uzņēmuma vadība bieži vien uzzina par pārņemšanas projektu, kad tas ir uzsākts, un tikai tad var informēt valdes locekli.

Arodbiedrību darbība

Eiropas Uzņēmumu padomes SE Uzņēmumu padomes

- Sazinieties ar attiecīgo ETUF: pārbaudiet un ievērojiet jebkuru spēkā esošu ETUF rīcības kodeksu/politiku un/vai jebkuru iepriekš spēkā esošu starptautisku pamatnolīgumu vai līdzīgu uzņēmumam specifisku dokumentu, kas piemērojams iegādes gadījumā.
- Apkopot informāciju par otru iegādes projektā iesaistīto uzņēmumu 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 iespējamajā iegādes darījumā iesaistītā otra uzņēmuma pārstāvjiem (ja iespējams).

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 uz iegādi var attiekties konkurences tiesības, 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 iegāde var nonākt valsts konkurences tiesību aktu darbības jomā, iepazīstieties ar valsts tiesību aktiem par iegādi un koncentrāciju.

Darba ņēmēju pārstāvji valdē

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

Further reading and resources

IEGĀDE/PĀRŅEMŠANA

Directive 2004/25/EC of the European Parliament and of the Council of 21 April 2004 on takeover bids

(Text with EEA relevance)

Kategorija: Juridiskais

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

(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

Transnational Restructuring Navigator

SPIN-OFF | IEGĀDE/PĀRŅEMŠANA

Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses

Veids: Tīmekļa vietne

Kategorija: Juridiskais

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

Transnational Restructuring Navigator