Pārveide par Eiropas uzņēmumu (SE)

Transnational Restructuring Navigator

Ja uzņēmums vēlas mainīt savu juridisko statusu uz Eiropas sabiedrības (Societas Europaea - SE) statusu.

Kas jums par to jāzina:

- SE reglamentē ES tiesību akti saskaņā ar **Regulu EK 2157/2001** un **Direktīvu 2001/86/EK par darba ņēmēju iesaistīšanu.** Līdz šim visvairāk SE ir dibinātas Vācijā, kur ir aptuveni 80 % no visām SE (2021. gada dati), kam seko Francija ar aptuveni 15 %.
- Papildus tradicionālajām juridiskajām formām, piemēram, Francijas Société Anonyme vai Vācijas Aktiengesellschaft, 2004. gadā tika izveidota jauna pārnacionāla forma - **Eiropas sabiedrība**. Eiropas sabiedrība - pazīstama arī kā SE (latīņu valodā Societas Europea) - ir akciju sabiedrības veids, kas ļauj uzņēmumiem veikt uzņēmējdarbību dažādās Eiropas valstīs, izmantojot vienotus noteikumus.
- No **darba ņēmēju viedokļa** SE rada jaunu perspektīvu Eiropas līmeņa darba ņēmēju līdzdalībai un līdzlemšanai valdēs vai uzraudzības padomēs: Kad valsts akciju sabiedrība tiek pārveidota par Eiropas sabiedrību (SE), tiek noslēgts SE līgums par darbinieku informēšanu, konsultēšanos un līdzdalību. Tas reglamentē uzraudzības padomes sastāvu un Eiropas SE Uzņēmumu padomes pilnvaras.
- Tajā pašā laikā tas kļūst par **svarīgu instrumentu, lai mazinātu vai apietu darbinieku līdzdalības** un līdzlemšanas tiesības.
- Tas jo īpaši attiecas uz gadījumiem, kad uzņēmuma pārveidošanas par SE galvenais motīvs ir "iesaldēt" darbinieku līdzdalību valdē vai "samazināt valdes locekļu skaitu".
- Saskaņā ar minēto direktīvu **darba ņēmēju līdzdalība SE ietver tiesības uz informāciju, apspriešanos un līdzdalību** :
    - Līdzīgi kā EUP, darbinieku pārstāvji SE Uzņēmumu padomē tiek informēti un ar tiem notiek apspriešanās.
    - Gadījumos, kad jau iepriekš (t. i., lielākajā daļā ES dalībvalstu) bija paredzēta un praksē piemērota pārstāvība valdes līmenī, SE tiesību aktos ir paredzēts "*pirms-p?c princips*", kas nozīmē, ka darbiniekiem šādās SE ir tiesības ievēlēt vai iecelt dažus valdes locekļus (līdzdalība).
- **SE var izveidot četros dažādos veidos**: apvienojoties (izveidojot Eiropas sabiedrību), **izveidojot Eiropas kontrolakciju sabiedrību**, **izveidojot Eiropas meitasuzņēmumu** vai **pārveidojot par SE**.

Jūsu uzdevums ir...

- Sarunās par iespējami labāko SE nolīgumu par darbinieku informēšanu, konsultēšanos, kā arī darbinieku līdzdalību valdē (ja nepieciešams) attiecībā uz darbiniekiem, kurus ietekmē jūsu uzņēmuma pārveidošana par SE.
- Iesaistiet procesā savas valsts un Eiropas arodbiedrību federācijas un pārliecinieties, ka jau no paša sākuma jūs atbalstīs arodbiedrību eksperti.
- Kā darbinieku pārstāvis, uzzinot par sava uzņēmuma plānu pārveidoties par SE, savāc pēc iespējas vairāk informācijas par tā motivāciju un galvenajām interesēm.
- Ja ir pamatots pieņēmums, ka uzņēmuma interesēs ir iesaldēt vai pat apiet obligāto darbinieku līdzdalību valdē, jums būtu jālūdz padoms savas valsts un Eiropas arodbiedrību federācijai.
- Jebkurā gadījumā mēģiniet izvairīties no darbinieku informēšanas, konsultēšanās un līdzdalības tiesību samazināšanas, pārveidojot jūsu uzņēmumu par SE (piemēram, izveidojot holdinga sabiedrību ārvalstī bez darbinieku līdzdalības; samazinot vietu skaitu valdē vai uzraudzības padomē vai "iesaldējot" darbinieku līdzdalības tiesības).
- Ja notiek starptautiska uzņēmuma apvienošanās vai pārveidošana par SE, sazinieties ar darbinieku pārstāvniecību citā(-os) iesaistītajā(-os) uzņēmumā(-os) - ļoti ieteicams to darīt, sazinoties ar savu vietējo un Eiropas nozaru arodbiedrību organizāciju, lai atvieglotu šo procesu.
- Ja kopuzņēmumam ir starptautisks raksturs un tajā ir iesaistītas divas vai vairākas EUP, sazinieties ar tām pēc iespējas ātrāk un plānojiet sarunas, lai vai nu iekļautu topošo kopuzņēmumu kādas no esošajām EUP darbības jomā, vai arī izveidotu jaunu EUP.

Transnational Restructuring Navigator

Laika grafika matrica

Pārvaldības pienākumi

Eiropas Uzņēmumu padomes SE Uzņēmumu padomes

- Uzņēmuma pārveidošanas gadījumā, kurā jau darbojas EUP, vadībai ir pienākums pēc iespējas ātrāk informēt EUP (sk. paredzēto lēmumu).

Vietējo darbinieku pārstāvniecības

- Ja uzņēmumā nav EUP, vadībai jāinformē attiecīgā darbinieku pārstāvības struktūra vai arodbiedrības komiteja par plānu pārveidot uzņēmumu par SE.

Darba ņēmēju pārstāvji valdē

- Vadībai būtu jāinformē valdes locekļi par uzņēmuma stratēģiju un jebkādiem 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 parādās baumas, EUP vai valsts darbinieku pārstāvības struktūrai būtu jāsavāc pēc iespējas vairāk informācijas par uzņēmuma nodomiem un motivāciju.
- Kā informācijas avotu ieteicams izmantot darbinieku valdes līmeņa pārstāvjus.
- Darba ņēmēju pārstāvjiem sākumā bieži vien trūkst nepieciešamās pamatinformācijas, jo SE juridiskā forma joprojām ir tēma nelielam ekspertu lokam. Juridiskā bāze ir daudzskaitlīga un ne vienmēr skaidri saskaņota: piemēram, SE Regula 2157/2001 un SE Direktīva 2001/86/EK, kā arī valstu īstenošanas tiesību akti, ar kuriem ES normas tiek transponētas jūsu valsts tiesību sistēmā.
- Sazinieties ar savu arodbiedrību koordinatoru un Eiropas arodbiedrību federāciju, lai nodrošinātu visu iesaistīto arodbiedrību pilnīgu informāciju un sāktu gatavot kopīgu arodbiedrību atbildi.
- Tā kā jūsu EUP līgums tiks pārveidots par SE līgumu, kurā būs iekļautas ne tikai informēšanas un konsultēšanās tiesības, bet, iespējams, arī darbinieku valdes līmeņa pārstāvības tiesības, jums jāsazinās ar saviem kolēģiem no EUP, lai sagatavotos un apmainītos ar pieejamo informāciju.
- Iepazīstieties arī ar juridiskajām prasībām un noteikumiem par apvienošanās un apvienošanās kontroles procedūrām un regulējumu jūsu valstī.

Vietējo darbinieku pārstāvniecības

Transnational Restructuring Navigator

Darba ņēmēju pārstāvjiem, kuriem nav izveidotas EUP, vēl svarīgāka ir nepieciešamība apkopot atbalstu un konsultācijas.

- Tiklīdz parādās baumas, valsts darbinieku pārstāvības struktūrai ir jāsavāc pēc iespējas vairāk informācijas par uzņēmuma nodomiem un motivāciju.
- Ieteicams izmantot darbinieku valdes līmeņa pārstāvjus kā informācijas avotu.
- Darba ņēmēju pārstāvjiem sākumā bieži vien trūkst nepieciešamās pamatinformācijas, jo SE juridiskā forma joprojām ir tēma, par kuru runā šaurs ekspertu loks. Juridisko pamatu ir daudz, un tie ne vienmēr ir skaidri saskaņoti: SE Regula 2157/2001 un SE Direktīva 2001/86/EK, kā arī valstu īstenošanas tiesību akti, ar kuriem ES normas tiek transponētas jūsu valsts tiesību sistēmā.
- Sazinieties ar savu arodbiedrību koordinatoru un Eiropas arodbiedrību federāciju, lai nodrošinātu visu iesaistīto arodbiedrību pilnīgu informāciju un sāktu gatavot kopīgu arodbiedrību atbildi.
- Iepazīstieties arī ar juridiskajām prasībām un noteikumiem par apvienošanās un apvienošanās kontroles procedūrām un regulējumu jūsu valstī.

Darba ņēmēju pārstāvji valdē

- Darba ņēmēju pārstāvjiem valdē ir pieejama tāda pati informācija kā akcionāru pārstāvjiem. Ja klīst baumas par pārveidi par SE un par šādu plānu valde vēl nav informēta, tad šo jautājumu var izvirzīt nākamajā sanāksmē, pieprasot pilnībā atklāt uzņēmējdarbības pamatojumu. Ja šāds plāns jau ir darīts zināms valdei, var nosūtīt signālus Eiropas Uzņēmumu padomei, vietējiem darbinieku pārstāvjiem un/vai arodbiedrību amatpersonām par to, ka šādas juridiskas izmaiņas patiešām tiek gatavotas. Uzmanību: var tikt piemēroti īpaši konfidencialitātes noteikumi.

Arodbiedrību darbība

Eiropas Uzņēmumu padomes SE Uzņēmumu padomes

- Arodbiedrībām valsts līmenī būtu jāsniedz atbalsts darbinieku pārstāvjiem EUP, lai sagatavotos sarunu procesam par labu SE nolīgumu.
- Ja sarunas ir plašākas un starptautiskas, iesaistot vairāk nekā vienu EUP, procesā būtu jāinformē un jāiesaista arī Eiropas arodbiedrību federācija(-as).
- Arodbiedrībām būtu ļoti jāvērš uzmanība pret jebkādiem uzņēmuma vadības nodomiem izmantot SE izveidi kā līdzekli, lai vājinātu darbinieku iesaistīšanos valdes līmenī, samazinot kopējo valdes locekļu skaitu vai "iesaldējot" darbinieku iesaistīšanos tādā līmenī, kurā netiek ņemtas vērā situācijas, kad darbaspēka pieauguma dēļ palielināsies arī valdes līmeņa darbinieku pārstāvju skaits.
- Svarīgi atzīmēt, ka arodbiedrības valsts un Eiropas līmenī var darboties kā eksperti un var kļūt arī par īpašās sarunu padomes locekļiem, kas jāizveido, lai risinātu sarunas par SE nolīgumu. Tas ir garantēts SE direktīvā, un tas ir jānodrošina arī valsts tiesību aktos, ar kuriem īsteno direktīvu.

Vietējo darbinieku pārstāvniecības

- Arodbiedrībām valsts līmenī būtu jāsniedz atbalsts darbinieku pārstāvjiem, lai tie varētu sagatavoties sarunu procesam par labu SE nolīgumu.
- Ja tas ir plašāks un starptautisks, procesā būtu jāinformē un jāiesaista arī Eiropas arodbiedrību federācija(-as).
- Arodbiedrības var arī apsvērt iespēju aktīvi piedalīties SNB, kas risina sarunas par SE nolīgumu. Sīkāku informāciju skatīt sadaļā par sarunām.

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, kuri 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 saistībā ar informācijas un datu saņemšanu un to, kā tie tiks publicēti valsts un Eiropas līmenī.

Vietējo darbinieku pārstāvniecības

- Šajā posmā un kontekstā nav nozīmes.

Darba ņēmēju pārstāvji valdē

- Šajā posmā un kontekstā nav nozīmes.

Transnational Restructuring Navigator

Further reading and resources

PĀRVEIDE PAR EIROPAS UZŅĒMUMU (SE)

Are employee participation rights under pressure? Trends at national and EU level.

ETUI Policy Brief.

Autors(-i): Aline Conchon

Organizācija(-as): ETUI

Veids: PDF

Kategorija: Pētniecība

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

Gads: 2012

PĀRVEIDE PAR EIROPAS UZŅĒMUMU (SE)

Frequently Asked Questions (FAQ) on SE WCs

Workers Participation Website.

Organizācija(-as): ETUI

Veids: Tīmekļa vietne

Kategorija: Pētniecība

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

PĀRVEIDE PAR EIROPAS UZŅĒMUMU (SE)

Transnational Restructuring Navigator

European Company (SE) facts and figures (2014)

ETUI, Brussels.

Organizācija(-as): ETUI

Veids: Tīmekļa vietne

Kategorija: Pētniecība

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

Gads: 2014

PĀRVEIDE PAR EIROPAS UZŅĒMUMU (SE)

SE Companies in 2017. Workers' Participation Europe Network, ETUI

Autors(-i): Anders Carslon

Kategorija: Pētniecība

Valoda: Angļu valodā

Gads: 2017

PĀRVEIDE PAR EIROPAS UZŅĒMUMU (SE)

Fakten zur Europäischen Aktiengesellschaft. Stand: 31.12.2021. Hans Böckler Stiftung

Autors(-i): Sophie Rosenblohm / Sebastian Sick

Veids: PDF

Kategorija: Fakti un dati

Valoda: Vācu

Piekļuve: Publiski

Transnational Restructuring Navigator

Gads: 2021

PĀRVEIDE PAR EIROPAS UZŅĒMUMU (SE)

Legal expert report on the topic that provides a comprehensive overview of the issue across EU Member States

Veids: Tīmekļa vietne

Kategorija: Juridiskais

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

PĀRVEIDE PAR EIROPAS UZŅĒMUMU (SE)

Communication of the EU Commission

Organizācija(-as): European Comission

Veids: Tīmekļa vietne

Kategorija: Juridiskais

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

Gads: 2009

PĀRVEIDE PAR EIROPAS UZŅĒMUMU (SE)

The SE Directive only safeguards co-determination to the extent that it exists at the time of the SE's registration and does not provide for any adjustments thereafter ("before and after principle")

Transnational Restructuring Navigator

In particular in Germany, more and more companies are utilising this "loophole" and transforming themselves into an SE.

Kategorija: Juridiskais

Valoda: Angļu valodā

PĀRVEIDE PAR EIROPAS UZŅĒMUMU (SE)

The transformation of a company governed by national law into a European company (SE) must not reduce the participation of trade unions in the composition of the Supervisory Board

Organizācija(-as): CJEU

Veids: PDF

Kategorija: Juridiskais

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

Gads: 2022

Transnational Restructuring Navigator

PĀRVEIDE PAR EIROPAS UZŅĒMUMU (SE)

Basic information on the SE legal form and related procedures and employer obligations on the EU Website “Setting up a European Company (SE)”

Veids: Tīmekļa vietne

Kategorija: Juridiskais

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

PĀRVEIDE PAR EIROPAS UZŅĒMUMU (SE)

Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees

Veids: Tīmekļa vietne

Kategorija: Juridiskais

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

PĀRVEIDE PAR EIROPAS UZŅĒMUMU (SE)

Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE). Handbuch für die Praxis

Autors(-i): Michael Stollt / Elwin Wolters

Veids: PDF

Kategorija: Savienības ceļveži

Valoda: Vācu

Piekļuve: Publiski

Gads: 2012

PĀRVEIDE PAR EIROPAS UZŅĒMUMU (SE)

Article on freezing or escaping workers participation rights in Germany with recent data

Felix Gieseke / Fokko Misterek / Sebastian Sick (2021): 4 von 5 großen SE vermeiden die paritätische Mitbestimmung (www.mitbestimmung.de)

Veids: Tīmekļa vietne

Kategorija: Savienības ceļveži

Transnational Restructuring Navigator

Valoda: Vācu

Piekļuve: Publiski

PĀRVEIDE PAR EIROPAS UZŅĒMUMU (SE)

Website on SEs of the German Hans-Böckler Foundation

Kategorija: Savienības ceļveži

Valoda: Vācu

Piekļuve: Publiski

PĀRVEIDE PAR EIROPAS UZŅĒMUMU (SE)

Negotiations on workers involvement in the European Company

Very useful practical guideline on the negotiation of SE agreements for trade unions and workers representatives.

Organizācija(-as): ETUC

Veids: PDF

Kategorija: Savienības ceļveži

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

Transnational Restructuring Navigator