



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana”

4.2.aktivitāte „Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze”
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2011.gada janvāra-februāra ekspertīzes starpatskaite

Eiropas uzņēmumu padomes un arodbiedrību loma to veidošanā

Rīga, 2011.gads

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu. Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

1. Ievads

2009.gada 6.maijā Eiropas Parlaments un Padome pieņēma direktīvu 2009/38/EK *par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās* (turpmāk - Direktīva 2009/38/EK).¹ Direktīvas mērķis ir uzlabot darbinieku informēšanas un uzklaušīšanas tiesības Kopienas mēroga uzņēmumos. Eiropas Savienības dalībvalstīm direktīva jāpārņem savos nacionālajos tiesību aktos līdz 2011.gada 5.jūnijam (Direktīvas 2009/38/EK 16.panta pirmā daļa). Ņemot vērā, ka Latvijā ir sācies pārņemšanas process, ir aktualizējies jautājums par Eiropas uzņēmumu padomju nozīmi (turpmāk – EUP) un izveidi Latvijā un arodbiedrību lomu to veidošanas procesā. Šis ekspertīzes mērķis ir izpētīt Eiropas uzņēmumu darbinieku padomes (turpmāk – EUP) veidošanas procesu atbilstoši direktīvas prasībām un arodbiedrību kā darbinieku pārstāvju piedalīšanos EUP veidošanā. Ekspertīze ir nepieciešama kā materiāls arodbiedrības juristiem EUP veidošanas procesa izpratnei un kā argumentācijas materiāls Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (turpmāk – LBAS) juristiem, piedaloties likumdošanas procesā. Janvāra mēneša ekspertīzes sagatavošanas procesā tika izpētīts arodbiedrību viedoklis par EDP veidošanu, nodrošināta piedalīšanas direktīvas 2009/38/EK pārņemšanas likumprojekta izstrādē un sagatavots LBAS atzinums ar priekšlikumiem likumprojekta redakcijai.

2. Kas ir EUP?

Pirms nepieciešamo normatīvo aktu aprakstīšanas būtu vērtīgi atgādināt, kas ir EUP kā darbinieku pārstāvības modelis un kāda ir tā nozīme. Vienkāršiem vārdiem runājot, EUP ir veidojums, kas pārstāv darbiniekus, kuri strādā uzņēmumā, kurš darbojas vairākās dalībvalstīs. Pārrobežu uzņēmuma vadība informē un konsultē EUP pārstāvjus par uzņēmuma stāvokli, attīstību un jebkuriem svarīgajiem lēmumiem, kuri var būtiski ietekmēt uzņēmuma darbiniekus.²

3. Kādos gadījumos izveido EUP?

EUP ir nepieciešams izveidot Eiropas Savienības mēroga uzņēmumos (jebkuros uzņēmumos, kuros dalībvalstīs nodarbināti vismaz 1000 darbinieki un vismaz 150 darbinieki katrā no vismaz divām dalībvalstīm) un Eiropas Savienības mēroga uzņēmumu grupās

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/38/EK (2009. gada 6. maijs) par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (pārstrādāta versija). Pieejama latviešu valodā: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:LV:PDF>.

² On the Offensive for More and Stronger European Works Councils. The New European Works Council Directive (Recast). ETUC.

(valdošajos uzņēmumos un vienas vai vairāku atkarīgo uzņēmumu kopumos ar šādām pazīmēm:

- 1) grupā ietilpst uzņēmums, kurā dalībvalstīs nodarbināti ne mazāk kā 1000 darbinieki,
- 2) vismaz divi grupā ietilpstošie uzņēmumi atrodas dažādās dalībvalstīs,
- 3) vismaz vienas grupas uzņēmums, kurā nodarbināti ne mazāk kā 150 darbinieki, atrodas vienā dalībvalstī un vismaz vienas citas grupas uzņēmums, kurā nodarbināti ne mazāk kā 150 darbinieki, - citā dalībvalstī).

4. EUP darbību regulējošie Eiropas Savienības tiesību akti

Informēšanas un konsultēšanās process Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu uzņēmumos pirms Direktīvas 2009/38/EK sākotnēji tika regulēts ar Eiropas Padomes 1994.gada 22.septembra direktīvu 94/45/EK *par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās*,³ (turpmāk - direktīva 94/45/EK). Lai pārņemtu direktīvas 94/45/EK prasības Latvijā, 2001.gada 29.martā tika pieņemts likums „Par Eiropas Kopienas komercsabiedrību un Eiropas Kopienas komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanu un konsultēšanos ar šiem darbiniekiem.”⁴

Atbilstoši šīs direktīvas prasībām un kritērijiem uz 2008.gadu tika parakstīti aptuveni 800 līgumi par EUP izveidošanu, pārstāvot aptuveni 14,5 miljonus darbinieku, kas īsteno vienu no sociālā dialoga veiksmīgajiem modeļiem Eiropā.⁵

Taču darbinieku tiesību aizstāvji asi kritizēja EUP darbību atbilstoši direktīvas 94/45/EK prasībām. Savlaicīga un virspusēja informācija darbiniekiem tika sniegta reti un EUP gandrīz nepiedalījās uzņēmumam svarīgo lēmumu pieņemšanā un pārmaiņu īstenošanā. Praksē EUP tika informēts pēc tam, kad vadība jau bija pieņēmusi visus nepieciešamos lēmumus, padarot EUP par informācijas kanālu, nevis darbinieku tiesību pārstāvi.⁶ Rezultātā pēc Eiropas arodbiedrību konfederācijas (turpmāk – ETUC) kampaņām, tika pieņemta jaunā

³ Eiropas Savienības Padomes Direktīva 94/45/EK (1994. gada 22. septembris) par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās. Pieejama latviešu valodā: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0045:LV:HTML>.

⁴ 29.03.2001. Likums "Par Eiropas Kopienas komercsabiedrību un Eiropas Kopienas komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanu un konsultēšanos ar šiem darbiniekiem" ("LV", 60 (2447), 18.04.2001.; Ziņotājs, 10, 17.05.2001.) [stājas spēkā 01.07.2001.]

⁵ On the Offensive for More and Stronger European Works Councils. The New European Works Council Directive (Recast). ETUC. p.2.

⁶Turpat.

direktīva 2009/38/EK, kura pēc ETUC domām ir labāk piemērota pārrobežu uzņēmuma darbinieku tiesību aizsardzībai, taču tajā nav ietvertas visas ETUC prasības.

Direktīvā 2009/38/EK ievieš vairākas būtiskas izmaiņas salīdzinājumā ar direktīvas 94/45/EK prasībām. Tā nosaka stingrākas informēšanas un konsultēšanas pienākuma definīcijas, kas nostiprina savlaicīguma un kvalitātes prasības. Tāpat tā paredz, ka EUP kompetence attiecas vienīgi uz starpvalstu jautājumiem. Ir noteikta prasība koordinēt darbinieku informēšanu un konsultēšanu EUP ietvaros un nacionālajiem darbinieku pārstāvības modeļiem (arodbiedrības, arodbiedrību asociācijas). Būtisks jaunums ir darbinieku pārstāvju uzdevumu un tiesību uz mācībām precizēšana. Visbeidzot ir noteikta arodbiedrību organizāciju nozīme attiecībās ar darbinieku pārstāvjiem.

5. Direktīvas 2009/38/EK pārņemšana Latvijā

Lai pārņemtu direktīvas 2009/38/EK prasības Labklājības ministrija sagatavoja likumprojektu „Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanas un konsultēšanās likums.”(Pielikums Nr.1). Likumprojekts tika prezentēts sociālajiem partneriem apspriešanai. Plašas diskusijas izvērsās par speciālās sarunu grupas izveidi. Speciālā sarunu grupa tiek izveidota, lai tās dalībnieki darbinieku vārdā vestu sarunas ar uzņēmuma centrālo vadību un parakstītu vienošanos par EUP dibināšanu un tās darbības nosacījumiem.

Piedāvātā likuma redakcija paredz, ka darbinieku intereses speciālajā sarunu grupā pārstāv pašreizējie darbinieku pārstāvji, ja darbinieki nenolemj citādi. Ja šādu darbinieku pārstāvju nav vai darbinieki vēlas speciālajā sarunu grupā redzēt citus viņu pārstāvjus, darbinieki ievēlē pārstāvjus, kas pārstāvēs viņu intereses speciālajā sarunu grupā, Darba likumā noteiktajā kārtībā.⁷ Savukārt, attiecībā uz pārstāvju ievēlēšanu pašā EUP sastāvā likumprojekts paredz, ka EUP pārstāvjus no darbinieku vidus ievēlē darbinieku arodbiedrība, ja tā pārstāv vismaz 50 procentus no pārrobežu uzņēmuma, vai darbinieku pilnvarotie pārstāvji, ja darbiniekus nepārstāv arodbiedrība.⁸ Piedāvātā speciālās sarunu grupas redakcija izskatās šādi:

10.pants. Darbinieku pārstāvju ievēlēšana speciālajā sarunu grupā

(1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāļu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību, kas reģistrētas Latvijā, darbinieku intereses speciālajā sarunu grupā pārstāv pašreizējie darbinieku pārstāvji, ja darbinieki nenolemj citādi.

⁷ Likumprojekta 10.panta pirmā un otrā daļa.

⁸ Likumprojekta 24.panta pirmā daļa.

(2) Ja šādu darbinieku pārstāvju nav vai darbinieki pieņēmuši lēmumu speciālajā sarunu grupā ievēlēt citus viņu pārstāvjus, darbinieki [Darba likumā](#) noteiktajā kārtībā ievēlē pārstāvjus, kas pārstāvēs viņu intereses speciālajā sarunu grupā.

(3) Ja darbiniekus pārstāv gan darbinieku arodbiedrība, gan darbinieku pilnvarotie pārstāvji, darbinieki pilnvaro savus pārstāvjus izvēlēties speciālās sarunu grupas locekļus proporcionāli pārstāvēto darbinieku skaitam, bet ne mazāk par vienu speciālās sarunu grupas locekli katrai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībai vai tās filiālei vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošai komercsabiedrībai.

(4) Speciālajā sarunu grupā iekļauj vismaz vienu darbinieku pārstāvi no katras Latvijā reģistrētās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāles vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā. No Latvijas izvirzīto speciālās sarunu grupas locekļu skaits nedrīkst pārsniegt pārstāvju skaitu, kas Latvijai noteikts saskaņā ar šā likuma 9.pantu.

(5) Ja Latvijā reģistrēto Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai tās filiāļu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību skaits ir lielāks par Latvijai noteikto speciālajā sarunu grupā iekļaujamo pārstāvju skaitu, darbinieku pārstāvji vienojas par darbinieku kopīgu pārstāvi speciālajā sarunu grupā. Ja šāda vienošanās netiek panākta, Latvijā nodarbinātos darbiniekus pārstāv tās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāles vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības darbinieku arodbiedrības vai, ja tādas nav, darbinieku pilnvarotais pārstāvis, kurā ir vislielākais darbinieku skaits.

LBAS juristi, apspriežoties savā starpā, nāca klājā ar šādu 10.panta redakcijas piedāvājumu (Pielikums Nr.2):

„(1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tai piederošo uzņēmumu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību, kas reģistrētas Latvijā, darbinieku intereses speciālajā sarunu grupā pārstāv darbinieku arodbiedrība, ja darbinieki nenolemj citādi. Ja ir vairākas darbinieku arodbiedrības, darbinieku intereses pārstāv darbinieku arodbiedrība, kas pārstāv vairāk nekā 50 procentus uzņēmuma darbinieku.

(2) Ja darbinieku pārstāvju nav vai darbinieki pieņēmuši lēmumu speciālajā sarunu grupā ievēlēt citus viņu pārstāvjus, darbinieki Darba likumā noteiktajā kārtībā ievēlē pārstāvjus, kas pārstāvēs viņu intereses speciālajā sarunu grupā.

(3) Speciālajā sarunu grupā iekļauj vismaz vienu darbinieku pārstāvi no katras Latvijā reģistrētās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tai piederošā uzņēmuma vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā. No Latvijas izvirzīto speciālās sarunu grupas locekļu skaits nedrīkst pārsniegt pārstāvju skaitu, kas Latvijai noteikts saskaņā ar šā likuma 9.pantu.

(4) Ja Latvijā reģistrēto Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai tai piederošo uzņēmumu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību skaits ir lielāks par Latvijai noteikto speciālajā sarunu grupā iekļaujamo pārstāvju skaitu, darbinieku pārstāvji vienojas par darbinieku kopīgu pārstāvi speciālajā sarunu grupā. Ja šāda vienošanās netiek panākta, Latvijā nodarbinātos darbiniekus pārstāv tās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības

vai tai piederošā uzņēmuma vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības darbinieku arodbiedrības vai, ja tādas nav, darbinieku pilnvarotais pārstāvis, kurā ir vislielākais darbinieku skaits.”

Likumprojekta 10.panta redakcijas priekšlikums balstās uz arodbiedrību vēlmi piešķirt centrālo lomu arodbiedrībai EUP izveides procesā. Direktīva 2009/38/EK nenosaka, kuri tieši darbinieku pārstāvji veido speciālo sarunu grupu. Atbilstoši Direktīvas 2009/38/EK 5.panta otrās daļas a) punktam dalībvalstis pašas nosaka metodes, kas jālieto, lai ievēlētu vai ieceltu īpašas pārrunu grupas dalībniekus. Līdz ar to Latvija, pārņemot direktīvas prasības, var pati noteikt, kādi darbinieku pārstāvji ievēlē speciālo sarunu grupu.

LBAS piedāvājumu noteikt arodbiedrībām centrālo lomu speciālās sarunu grupas izveidē var argumentēt ar to, ka direktīva 2009/38/EK atzīst īpašo lomu arodbiedrībām speciālās sarunu grupas atbalstīšanā un izveides kontrolēšanā. Direktīva piešķir arodbiedrībām īpašu lomu četros gadījumos:

- 1) speciālās sarunu grupas locekļi savā darbā var prasīt Eiropas Savienības līmeņa arodbiedrību pārstāvju atbalstu (Direktīvas 2009/38/EK 5.panta ceturtais daļas 3.punkts);
- 2) Papildus eksperta lomai pēc speciālās sarunu grupas lūguma Eiropas Savienības līmeņa arodbiedrību pārstāvji var piedalīties speciālās sarunu grupas un uzņēmuma vadības sarunu tikšanās (Direktīvas 2009/38/EK 5.panta ceturtais daļas 3.punkts);
- 3) Atbilstoši direktīvas prasībām uzņēmuma vadība ir atbildīga par to, lai iegūtu un nodotu personām, kuras skar direktīvas piemērošana, informāciju, kas nepieciešama sarunu par EUP izveidi uzsākšanai. Tas nozīmē, ka vadībai ir pienākums informēt arī attiecīgas arodbiedrības, jo direktīva skaidri piešķir arodbiedrībām pārraudzības un atbalsta lomas sarunu procesā (Direktīvas 2009/38/EK 4.panta ceturtais daļa);
- 4) Visbeidzot direktīva nosaka prasību informēt kompetentās Eiropas līmeņa darbinieku un darba devēju organizāciju pārstāvjus par speciālās sarunu grupas izveidi, sastāvu un sarunu procesa par EUP izveidi uzsākšanu. Pēc ETUC domām, tas sekmēs kvalitatīvu vienošanos par EUP izveidi un darbību sagatavošanu, izmantojot Eiropas arodbiedrību pieredzi un zināšanas. Turklāt tas nodrošinātu vienošanos par EUP izveidi reģistrēšanu un apliecinājumu tam, kuri uzņēmumi ir aptverti ar EUP darbību un kuri nav (Direktīvas 2009/38/EK 5.panta otrās daļas c) punkts).⁹

⁹ European Works Councils: a trade union guide to Directive 2009/38/EC. Pieejams: <http://www.etui.org/research/activities/Workers-representation/Reports-and-working-papers/Report-114.-European-Works-Councils-a-trade-union-guide-to-directive-2009-38-EC>. p.73-74.

Ņemot vērā to, ka Direktīva 2009/38/EK atzīst arodbiedrību īpašo lomu speciālās sarunu grupas darbībā un atstāj dalībvalstu ziņā noteikt, kā darbinieku pārstāvji ievēlē speciālo sarunu grupu, nav šķēršļu tam, lai Latvijā speciālās sarunu grupas izveidē piedalītos arodbiedrības un tam tiktu piešķirta īpaša loma arī speciālās sarunu grupas sastāva noteikšanā. Papildus Latvijā arodbiedrības parasti ir aktīvākie darbinieku tiesību aizstāvji un darbinieku pārstāvji. Turklāt arodbiedrības bauda arī sadarbības ar LBAS un tās atbalsta priekšrocības, kā arī ETUC atbalsta iespējas, LBAS esot ETUC dalīborganizācijai. Tas viss dotu arodbiedrībām lielu priekšrocību speciālās sarunu grupas sastāvā.

LBAS priekšlikums projekta saskaņošanas procesā sastapās ar LDDK iebildumiem. Iebildumi ir pamatoti ar to, ka ne visos Eiropas līmeņa uzņēmumos Latvijā ir arodbiedrības, līdz ar to jautājums par to, vai dibināt arodbiedrību vai speciālās sarunu grupas izveidi nodot pilnvarotajiem pārstāvjiem, būtu atstājams darbinieku ziņā.

6. Turpmākie soļi

Ņemot vērā, ka ir izveidojusies diskusija par darbinieku pārstāvju lomu speciālās sarunu grupas izveidi un arodbiedrību lomu tajā, ir nepieciešama papildus izpēte par citu Eiropas Savienības dalībvalstu speciālās sarunu grupas izveides modeļiem, papildus sarunas ar LDDK pārstāvjiem un arodbiedrību pieredzes par EUP izveidi atbilstoši vecajai direktīvai apkopojums.

Nataļja Mickeviča

31/01/2011

**Labklājības ministrijas sagatavotais likumprojekts, ar kuru tiks pārņemtas Direktīvas
2009/38/EK prasības**

Likumprojekts

**Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu
darbinieku informēšanas un konsultēšanās likums**

**I nodaļa
Vispārīgie noteikumi**

1.pants. Likumā lietotie termini

Likumā ir lietoti šādi termini:

- 1) **centrālā vadība** — Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības izpildinstitūcija vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas valdošās komercsabiedrības izpildinstitūcija;
- 2) **dalībvalsts** — Eiropas Savienības dalībvalsts, kā arī Islandes Republika, Norvēģijas Karaliste, Lihtenšteinas Firstiste;
- 3) **Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrība** — komercsabiedrība, kurā dalībvalstīs nodarbināti ne mazāk kā 1000 darbinieki un divās vai vairākās dalībvalstīs — ne mazāk kā 150 darbinieki katrā;
- 4) **Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupa** — valdošās komercsabiedrības un vienas vai vairāku atkarīgo komercsabiedrību kopums, kas atbilst šādām pazīmēm:
 - a) grupā ietilpst komercsabiedrības, kurās dalībvalstīs nodarbināti ne mazāk kā 1000 darbinieki,
 - b) vismaz divas grupā ietilpstošās komercsabiedrības atrodas dažādās dalībvalstīs,
 - c) vismaz viena grupas komercsabiedrība, kurā nodarbināti ne mazāk kā 150 darbinieki, atrodas vienā dalībvalstī un vismaz viena cita grupas komercsabiedrība, kurā nodarbināti ne mazāk kā 150 darbinieki, — citā dalībvalstī;
- 5) **informēšana** – process, kurā darba devējs nodod informāciju darbinieku pārstāvjiem, ļaujot tiem iepazīties ar attiecīgo jautājumu un to izpētīt;
- 6) **konsultēšanās** – viedokļu apmaiņa un dialogs starp darbinieku pārstāvjiem un centrālo vadību vai kādu citu atbilstošāku vadības institūciju.

2.pants. Likuma mērķis

Šā likuma mērķis ir nodrošināt Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku tiesības uz informāciju un konsultēšanos.

3.pants. Likuma piemērošanas joma

- (1) Šis likums piemērojams Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībām, kas reģistrētas Latvijā, Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiālēm, kas reģistrētas vai atrodas Latvijā, un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošām komercsabiedrībām, kas reģistrētas Latvijā.
- (2) Šā likuma noteikumi nav piemērojami kuģu apkalpēm, kas nodarbinātas uz kuģiem, kurus izmanto komercdarbībā.

4.pants. Informēšanas un konsultēšanās vispārīgie noteikumi

(1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku tiesības uz informāciju un konsultēšanos īsteno, izveidojot Eiropas Darbinieku padomi vai nosakot citu darbinieku informēšanas un konsultēšanās kārtību Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā.

(2) Pasākumus, kas saistīti ar darbinieku informēšanu un konsultēšanos, nosaka un ievieš tā, lai nodrošinātu to efektivitāti, kā arī nodrošinātu efektīvu lēmumu pieņemšanu Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā. Centrālā vadība un Eiropas Darbinieku padome vai darbinieku pārstāvji citas darbinieku informēšanas un konsultēšanās kārtības ietvaros sadarbojas, pienācīgi ņemot vērā savstarpējās tiesības un pienākumus.

(3) Darbinieku informēšana un konsultēšanās veicama atbilstošā vadības un pārstāvības līmenī, ņemot vērā apspriežamā jautājuma būtību. Eiropas Darbinieku padomes kompetence vai citas darbinieku informēšanas un konsultēšanās kārtības apjoms attiecas tikai uz jautājumiem, kas skar Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu kopumā vai vismaz divas komercsabiedrības vai komercsabiedrības filiāles vismaz divās dalībvalstīs (turpmāk – pār nacionāli jautājumi).

(4) Informācija darbinieku pārstāvjiem sniedzama savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā, lai ļautu darbinieku pārstāvjiem veikt visaptverošu iespējamās ietekmes izvērtējumu un nepieciešamības gadījumā sagatavoties konsultācijām ar atbilstošo Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas vadības institūciju.

(5) Konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem veicama savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā, lai ļautu darbinieku pārstāvjiem, ņemot vērā viņiem sniegto informāciju saistībā ar konsultēšanos, saprātīgā laikā izteikt viedokli, neierobežojot vadības pienākumus.

(6) Eiropas Darbinieku padomes locekļu pienākums ir informēt Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiāļu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas komercsabiedrību darbinieku pārstāvjus vai, ja tādu nav, visus darbiniekus par informēšanas un konsultēšanās norisi un rezultātiem.

5.pants. Valdošā komercsabiedrība

(1) Valdošā komercsabiedrība šā likuma izpratnē ir Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas komercsabiedrība, kurai ir izšķiroša ietekme vienā vai vairākās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas komercsabiedrībās (atkarīgajā komercsabiedrībā).

(2) Izšķirošā ietekme pastāv, ja komercsabiedrība attiecībā pret citu komercsabiedrību tieši vai netieši:

1) ir šīs citas komercsabiedrības parakstītā kapitāla lielākās daļas turētāja;

2) kontrolē lielāko daļu balsu, kas ir saistītas ar šīs citas komercsabiedrības akcijām (kapitāla daļām);

3) var ievēlēt vai atcelt šīs citas komercsabiedrības izpildinstitūcijas vai pārraudzības institūcijas locekļu vairākumu.

(3) Ja vairākas Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas komercsabiedrības vienlaikus atbilst vienam vai vairākiem šā panta otrajā daļā minētajiem kritērijiem, par valdošo komercsabiedrību atzīstama komercsabiedrība, kura atbilst šā panta otrās daļas 3.punktā minētajam kritērijam.

(4) Valdošās komercsabiedrības tiesības attiecībā uz balsošanu un izpildinstitūcijas vai pārraudzības institūcijas locekļu ievēlēšanu vai atcelšanu atbilstoši šā panta otrajai daļai ietver jebkuras citas atkarīgās komercsabiedrības tiesības un jebkuras tādas personas vai institūcijas tiesības, kura darbojas savā vārdā, bet valdošās komercsabiedrības vai citas no šīs valdošās komercsabiedrības atkarīgās komercsabiedrības labā.

(5) Neatkarīgi no šā panta pirmās un otrās daļas noteikumiem komercsabiedrību neuzskata par valdošo komercsabiedrību attiecībā uz citu komercsabiedrību, kurā tai ir ieguldījumi, ja šī komercsabiedrība ir tāda, kas atbilst Padomes Regulas Nr.139/2004 par kontroli pār uzņēmumu koncentrāciju 3.panta piektās daļas a) un c) punktā minētajam.

(6) Izšķirošā ietekme nepastāv, ja ir uzsākta komercsabiedrības likvidācija vai pasludināts tās maksātnespējas process.

(7) Lai noteiktu, vai komercsabiedrība ir atzīstama par valdošo komercsabiedrību, piemērojams tās dalībvalsts normatīvais akts, kurā attiecīgā komercsabiedrība reģistrēta. Ja komercsabiedrība reģistrēta ārpus dalībvalstu teritorijas, piemērojams tās dalībvalsts normatīvais akts, kuras teritorijā atrodas komercsabiedrības pārstāvis, vai, ja šāda pārstāvja nav, Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas komercsabiedrība, kurā nodarbināts lielākais darbinieku skaits.

II nodaļa

Eiropas Darbinieku padomes izveidošana vai citas darbinieku informēšanas un konsultēšanās kārtības noteikšana

6.pants. Centrālās vadības pienākums

(1) Centrālā vadība nodrošina Eiropas Darbinieku padomes izveidošanu vai citas darbinieku informēšanas un konsultēšanās kārtības noteikšanu Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā.

(2) Ja Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ir viena vai vairākas Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai komercsabiedrību grupas, Eiropas Darbinieku padomi dibina tikai valdošajai komercsabiedrībai, ja vien nav panākta cita vienošanās.

(3) Ja centrālā vadība neatrodas dalībvalstīs, šā panta pirmajā daļā noteikto pienākumu veic tās ieceltais pārstāvis Latvijā. Ja šāda pārstāvja nav, šā panta pirmajā daļā noteikto pienākumu veic komercsabiedrības filiāles vadība Latvijā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošās komercsabiedrības, kura reģistrēta Latvijā, izpildinstitūcija, ja šīs komercsabiedrības filiālē vai komercsabiedrībā nodarbināts lielākais darbinieku skaits dalībvalstīs.

(4) Šā panta trešajā daļā minētais pārstāvis vai šāda pārstāvja neesamības gadījumā - Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiāles vadība vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošās komercsabiedrības vadība uzskatāma par centrālo vadību.

(5) Lai īstenotu efektīvu informēšanu un konsultēšanos, centrālā vadība nepieciešamības gadījumā nodrošina darbinieku pārstāvju apmācību, kas nepieciešama viņu pienākumu izpildei starptautiskā vidē. Apmācības nepieciešamību un tās saturu nosaka, savstarpēji vienojoties centrālajai vadībai un speciālai sarunu grupai vai Eiropas Darbinieku padomei.

7.pants Informācijas sniegšana

(1) Centrālā vadība, kā arī katras Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošās komercsabiedrības Latvijā izpildinstitūcija ir atbildīga par informācijas iegūšanu un tās nodošanu iesaistītajām personām, kas nepieciešama šā likuma 8.pantā minēto sarunu uzsākšanai, jo īpaši informāciju par Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības komercsabiedrību grupas struktūru, darbiniekiem un to skaitu Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā un to izvietojumu dalībvalstīs.

(2) Darbinieku skaitu aprēķina no vidējā nodarbināto darbinieku skaita pēdējo divu gadu laikā, ņemot vērā arī tos darbiniekus, kas nodarbināti nepilnu darba laiku.

8.pants. Speciālās sarunu grupas izveidošana

(1) Lai rīkotu sarunas ar centrālo vadību par Eiropas Darbinieku padomes izveidošanu vai par citas informēšanas un konsultēšanās kārtības iedibināšanu, pēc centrālās vadības iniciatīvas vai pēc centrālajai vadībai iesniegta darbinieku vai viņu pārstāvju rakstveida pieprasījuma izveido speciālo sarunu grupu. Pieprasījumu paraksta ne mazāk kā 100 darbinieki vai viņu pārstāvji vismaz divās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībās vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiālēs, kas atrodas vismaz divās dažādās dalībvalstīs. Ja tiek iesniegti vairāki pieprasījumi, paraksti skaitāmi kopā.

(2) Ja šāds pieprasījums iesniegts Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiāles vadībai vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības izpildinstitūcijai, kas atrodas Latvijā, tā attiecīgo pieprasījumu nekavējoties nodod centrālai vadībai un informē par to darbiniekus vai viņu pārstāvjus.

(3) Speciālā sarunu grupa nekavējoties informē centrālo vadību par šīs grupas sastāvu.

(4) Centrālā vadība informē Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiāles vadību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības izpildinstitūciju par speciālās sarunu grupas izveidošanu, tās sastāvu un sarunu uzsākšanu. Centrālā vadība šo informāciju sniedz arī Eiropas Savienības atbilstošām darba devēju un darbinieku organizācijām, ja vien centrālā vadība un speciālā sarunu grupa nav vienojušās, ka šo informāciju sniegs speciālā sarunu grupa.

9.pants. Speciālās sarunu grupas sastāvs

(1) Speciālās sarunu grupas locekļu skaitu nosaka proporcionāli katrā dalībvalstī esošās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas nodarbināto darbinieku skaitam.

(2) Darbiniekus, kas nodarbināti dalībvalstī un kas veido 10 procentus (vai mazāku daļu, ja nav pilni 10 procenti) no visās dalībvalstīs nodarbināto darbinieku kopskaita, speciālajā sarunu grupā pārstāv viens darbinieku pārstāvis.

10.pants. Darbinieku pārstāvju ievēlēšana speciālajā sarunu grupā

(1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāļu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību, kas reģistrētas Latvijā, darbinieku intereses speciālajā sarunu grupā pārstāv pašreizējie darbinieku pārstāvji, ja darbinieki nenolemj citādi.

(2) Ja šādu darbinieku pārstāvju nav vai darbinieki pieņēmuši lēmumu speciālajā sarunu grupā ievēlēt citus viņu pārstāvjus, darbinieki [Darba likumā](#) noteiktajā kārtībā ievēlē pārstāvjus, kas pārstāvēs viņu intereses speciālajā sarunu grupā.

(3) Ja darbiniekus pārstāv gan darbinieku arodbiedrība, gan darbinieku pilnvarotie pārstāvji, darbinieki pilnvaro savus pārstāvjus izvēlēties speciālās sarunu grupas locekļus proporcionāli pārstāvēto darbinieku skaitam, bet ne mazāk par vienu speciālās sarunu grupas locekli katrai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībai vai tās filiālei vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošai komercsabiedrībai.

(4) Speciālajā sarunu grupā iekļauj vismaz vienu darbinieku pārstāvi no katras Latvijā reģistrētās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāles vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā. No Latvijas izvirzīto speciālās sarunu grupas locekļu skaits nedrīkst pārsniegt pārstāvju skaitu, kas Latvijai noteikts saskaņā ar šā likuma 9.pantu.

(5) Ja Latvijā reģistrēto Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai tās filiāļu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību skaits ir lielāks par Latvijai noteikto speciālajā sarunu grupā iekļaujamo pārstāvju skaitu, darbinieku pārstāvji vienojas par darbinieku kopīgu pārstāvi speciālajā sarunu grupā. Ja šāda vienošanās netiek panākta, Latvijā nodarbinātos darbiniekus pārstāv tās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāles vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības darbinieku arodbiedrības vai, ja tādas nav, darbinieku pilnvarotais pārstāvis, kurā ir vislielākais darbinieku skaits.

11.pants. Speciālās sarunu grupas un centrālās vadības vienošanās noslēgšana

(1) Speciālā sarunu grupa un centrālā vadība rakstveidā noslēdz vienošanos par Eiropas Darbinieku padomes izveidošanu vai par citas informēšanas un konsultēšanās kārtības noteikšanu.

(2) Centrālā vadība laikus nodrošina speciālo sarunu grupu ar tās uzdevumu pildīšanai nepieciešamo informāciju un dokumentiem.

(3) Lai noslēgtu šā panta pirmajā daļā minēto vienošanos, centrālā vadība organizē sarunas ar speciālo sarunu grupu un par to paziņo Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiāļu vadībai vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību izpildinstitūcijai. Speciālā sarunu grupa nepieciešamības gadījumā ir tiesīga pieaicināt tās izvēlētus ekspertus, tajā skaitā arī kompetentu atzītu Eiropas

Savienības līmeņa arodbiedrību pārstāvjus. Šie eksperti un arodbiedrību pārstāvji pēc speciālās sarunu grupas pieprasījuma var piedalīties sarunās padomdevēja statusā.

(4) Speciālā sarunu grupa ir tiesīga ar vismaz divām trešdaļām balsu no visu locekļu balsu skaita pieņemt lēmumu nesākt sarunas saskaņā ar šā panta trešo daļu vai izbeigt jau iesāktās sarunas. Šāds lēmums aptur šā panta pirmajā daļā minētās vienošanās noslēgšanu. Jaunu pieprasījumu organizēt sarunas ar speciālo sarunu grupu centrālā vadība vai speciālā sarunu grupa drīkst izteikt ne agrāk kā divus gadus pēc konkrētā lēmuma pieņemšanas, ja ieinteresētās puses nevienojas par īsāku periodu.

(5) Speciālā sarunu grupa un centrālā vadība savstarpēji vienojas par detalizētiem sarunu noteikumiem. Ja šāda vienošanās nav noslēgta, speciālā sarunu grupa un centrālā vadība pirmās sēdes protokolā nosaka kārtību, kādā organizējamās turpmākās sarunas. Speciālās sarunu grupas un centrālās vadības sēžu protokolus paraksta abu pušu pilnvarotie pārstāvji.

12.pants. Speciālās sarunu grupas darbība un ar to saistītie izdevumi

(1) Speciālā sarunu grupa lēmumus pieņem ar vienkāršu balsu vairākumu, izņemot šā likuma 11.panta ceturtajā daļā minēto gadījumu.

(2) Speciālā sarunu grupa no tās locekļu vidus ievēlē speciālās sarunu grupas priekšsēdētāju.

(3) Pirms un pēc katras sanāksmes ar centrālo vadību speciālajai sarunu grupai ir tiesības tikties bez centrālās vadības pārstāvju klātbūtnes, izmantojot saziņai nepieciešamos līdzekļus.

(4) Izdevumus, kas saistīti ar speciālās sarunu grupas izveidošanu un darbību, arī ar tās locekļu ievēlēšanu, ar sarunu organizēšanu (telpas, materiāli, nepieciešamais personāls, tulkošana), kā arī speciālās sarunu grupas locekļu apdrošināšanu, par kuru puses ir vienojušās, un komandējumiem, ar viena eksperta pieaicināšanu speciālās sarunu grupas uzdevumu izpildes nodrošināšanai, sedz centrālā vadība.

13.pants. Vienošanās par Eiropas Darbinieku padomes izveidi saturs

(1) Rakstveida vienošanās, kas, ievērojot pušu brīvprātības principu, noslēgta starp speciālo sarunu grupu un centrālo vadību, nosaka:

1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošās komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiāles, uz kuriem attiecas šī vienošanās;

2) Eiropas Darbinieku padomes sastāvu, amatu sadali, locekļu skaitu un pilnvaru laiku, kā arī nepieciešamības gadījumā Eiropas Darbinieku padomes komitejas sastāvu, iecelšanas noteikumus, funkcijas un iekšējās kārtības noteikumus, ja šādu komiteju paredzēts veidot. Veidojot Eiropas Darbinieku padomes sastāvu, pēc iespējas ņem vērā nepieciešamību nodrošināt darbinieku samērīgu pārstāvniecību gan pēc to darbības jomas, kategorijas un dzimuma;

3) Eiropas Darbinieku padomes funkcijas un kārtību, kādā tiek informēta Eiropas Darbinieku padome un konsultējas ar to, kā arī kārtību, kādā saskaņo Eiropas Darbinieku padomes un dalībvalsts darbinieku pārstāvju informēšanu un konsultēšanos, ņemot vērā šā likuma 4.panta trešajā daļā noteikto;

4) Eiropas Darbinieku padomes sēžu norises vietu, sēžu biežumu un ilgumu;

5) Eiropas Darbinieku padomei piešķiramos finansiālos un materiālos resursus;

6) vienošanās spēkā stāšanās laiku un tās spēkā esamības laiku, noteikumus par vienošanās grozīšanu vai izbeigšanu, kā arī gadījumus, kad saistībā ar vienošanos ir jāveic atkārtotas sarunas un šo atkārtoto sarunu veikšanas kārtību, tostarp vajadzības gadījumā, ja veic izmaiņas Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas struktūrā.

(2) Ja vienošanās nav ietverta šā panta pirmās daļas 3.punktā minētā kārtība, kādā saskaņo Eiropas Darbinieku padomes un dalībvalsts darbinieku pārstāvju informēšanu un konsultēšanos, darbinieku informēšanu un

konsultēšanos veic gan ar Eiropas Darbinieku padomi, gan ar dalībvalsts darbinieku pārstāvjiem, ja paredzētie lēmumi var radīt būtiskas izmaiņas darba organizācijā vai līgumiskajās attiecībās.

14.pants Cita informēšanas un konsultēšanās kārtības noteikšana

Ja speciālā sarunu grupa un centrālā vadība rakstveidā vienojas par citas informēšanas un konsultēšanās kārtības noteikšanu Eiropas Darbinieku padomes vietā, šajā vienošanās nosaka, kādu metodi darbinieku pārstāvji izmanto, lai rīkotu apspriedes un izskatītu iegūto informāciju, jo īpaši par pārnacionāliem jautājumiem, kas būtiski ietekmē darbinieku intereses.

15.pants. Vienošanās noteikumu attiecināšana

Vienošanās, kas noslēgta starp centrālo vadību un speciālo sarunu grupu, attiecas uz visiem Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiālēm, bet Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas gadījumā visām tajā ietilpstošajām komercsabiedrībām dalībvalstīs, ja vienošanās par Eiropas Darbinieku padomi vai citas informēšanas un konsultēšanās kārtības izveidi nav noteikta plašāka darbības joma.

16.pants. Citi noteikumi attiecībā uz vienošanās piemērošanu, darbības termiņa pagarināšanu, izbeigšanu un jaunas vienošanās noslēgšanu

Ja šā likuma 11.pantā minētā vienošanās neietver noteikumus par tās piemērošanu, darbības termiņa pagarināšanu, izbeigšanu vai jaunas vienošanās noslēgšanu, piemērojami šādi noteikumi:

- 1) uzskatāms, ka noslēgtā vienošanās piemērojama uz nenoteiktu laiku;
- 2) centrālā vadība un Eiropas Darbinieku padome vai darbinieku pārstāvji, kuri darbojas saskaņā ar citu darbinieku informēšanas un konsultēšanās kārtību, var izbeigt vienošanās darbību vismaz sešus mēnešus pirms tās darbības termiņa izbeigšanās, attiecīgi informējot otru pusi;
- 3) ja šī vienošanās tiek piemērota uz nenoteiktu laiku vai tajā nav ietverts noteikums par šīs vienošanās darbību uz noteiktu laiku, centrālā vadība un Eiropas Darbinieku padome vai darbinieku pārstāvji, kuri darbojas saskaņā ar citu darbinieku informēšanas un konsultēšanās kārtību, to var izbeigt vismaz sešus mēnešus pirms katra četrus gadu perioda, kas skaitāms no dienas, kad vienošanās stājusies spēkā;
- 4) ja vienošanās termiņš izbeidzies un neviena no pusēm neierosina noslēgt jaunu vienošanos, termiņš uzskatāms par pagarinātu uz tādu pašu laika periodu, uz kādu vienošanās bija noslēgta;
- 5) ja vienošanās termiņš ir izbeidzies vai vienošanās ir izbeigta, tās noteikumi ir piemērojami līdz jaunas vienošanās noslēgšanai vai līdz brīdim, kad tiek piemēroti šā likuma 17.panta noteikumi;
- 6) Eiropas Darbinieku padomei ir tiesības speciālās sarunu grupas vietā no jauna noslēgt vienošanos, kuras termiņš ir izbeidzies vai kura ir izbeigta, kā arī pieņemt šā likuma 11.panta ceturtajā daļā minētos lēmumus. Ja ir paredzēts noslēgt jaunu vienošanos, lai iedibinātu citu informēšanas un konsultēšanās kārtību, izveidojama jauna speciālā sarunu grupa saskaņā ar šā likuma 8.pantu.

III nodaļa Eiropas Darbinieku padomes izveidošanas un darbības īpašie noteikumi

17.pants. Īpašo noteikumu piemērošana

Eiropas Darbinieku padomes izveidošanas īpašos noteikumus piemēro, ja:

- 1) par šādu noteikumu piemērošanu vienojas speciālā sarunu grupa un centrālā vadība;
- 2) centrālā vadība sešu mēnešu laikā no šā likuma 8.panta pirmajā daļā minētā pieprasījuma iesniegšanas dienas atsakās sākt sarunas;

3) puses triju gadu laikā no attiecīgā pieprasījuma iesniegšanas dienas nav noslēgušas šā likuma 11.pantā minēto vienošanos.

18.pants. Eiropas Darbinieku padomes sastāvs

(1) Eiropas Darbinieku padomes sastāvā ir Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas darbinieki, kurus no sava vidus ievēlē darbinieku pārstāvji vai darbinieki, ja šādu pārstāvju nav.

(2) Eiropas Darbinieku padomes locekļu skaitu nosaka proporcionāli katrā dalībvalstī esošās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas nodarbināto darbinieku skaitam.

(3) Darbiniekus, kas nodarbināti dalībvalstī, un kas veido 10 procentus (vai mazāku daļu, ja nav pilni 10 procenti) no visās dalībvalstīs nodarbināto darbinieku kopskaita, Eiropas Darbinieku padomē pārstāv viens darbinieku pārstāvis.

19.pants. Eiropas Darbinieku padomes dibināšanas sapulce

(1) Centrālā vadība pēc Eiropas Darbinieku padomes locekļu ievēlēšanas nekavējoties organizē dibināšanas sapulci, kurā pieņem Eiropas Darbinieku padomes darbības noteikumus, kā arī no Eiropas Darbinieku padomes locekļu vidus ievēlē padomes priekšsēdētāju un priekšsēdētāja vietnieku.

(2) Eiropas Darbinieku padomi pārstāv padomes priekšsēdētājs, bet viņa prombūtnes laikā — priekšsēdētāja vietnieks.

(3) Eiropas Darbinieku padome savus lēmumus pieņem ar vienkāršu balsu vairākumu.

20.pants. Sarunu sākšana par vienošanās slēgšanu

Četrus gadus pēc dibināšanas sapulces Eiropas Darbinieku padome ar vienkāršu balsu vairākumu izlemj, vai sākt sarunas ar centrālo vadību par šā likuma 11.panta pirmajā daļā minētās vienošanās noslēgšanu vai arī turpmāk piemērot šīs nodaļas īpašos noteikumus. Ja Eiropas Darbinieku padome nolemj sākt sarunas par vienošanās noslēgšanu, tai ir tādas pašas tiesības un pienākumi kā speciālajai sarunu grupai.

21.pants. Eiropas Darbinieku padomes locekļu pilnvaru laiks

(1) Eiropas Darbinieku padomes locekļu pilnvaru laiks ir četri gadi, ja vien tas netiek pārtraukts pirms šā termiņa beigām pēc kāda padomes locekļa iniciatīvas vai citu iemeslu dēļ (atteikšanos pildīt savus pienākumus, ilgstošu slimību, šā likuma noteikumu pārkāpšanu un citos gadījumos).

(2) Reizi divos gados, sākot no Eiropas Darbinieku padomes dibināšanas sapulces dienas, centrālā vadība pārlicinās, vai darbinieku skaits kādā no dalībvalstīm ir būtiski mainījies un vai Eiropas Darbinieku padomes sastāvā izdarāmi grozījumi, ievērojot šā likuma 18.panta otrās un trešās daļas noteikumus. Centrālā vadība informē Eiropas Darbinieku padomi par iegūto informāciju.

22.pants. Eiropas Darbinieku padomes apspriedes ar centrālo vadību

Eiropas Darbinieku padome vismaz reizi gadā rīko apspriedes ar centrālo vadību, lai saņemtu informāciju un konsultētos, pamatojoties uz ziņojumu, ko sniedz centrālā vadība par Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas komercdarbības attīstību un perspektīvām. Apspriedes norises vietu un laiku saskaņo ar centrālo vadību. Eiropas Darbinieku padome organizē papildu apspriedi, ja tam piekrīt centrālā vadība. Eiropas Darbinieku padomes un centrālās vadības apspriedes ir slēgtas.

23.pants. Informācija par Eiropas Darbinieku padomes locekļiem

Eiropas Darbinieku padome nekavējoties informē centrālo vadību vai citu atbilstošāku vadības institūciju par Eiropas Darbinieku padomes locekļiem. Centrālā vadība šo informāciju nodod Eiropas Savienības mēroga

komercsabiedrības filiāļu vadībai vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības izpildinstitūcijai.

24.pants. Darbinieku pārstāvju ievēlēšana Eiropas Darbinieku padomē

(1) Eiropas Darbinieku padomes sastāvā ir darbinieki, kurus ievēlē darbinieku arodbiedrība, ja tā pārstāv vismaz 50 procentus no Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības, vai tās filiāles vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā, darbiniekiem, vai darbinieku pilnvarotie pārstāvji, ja darbiniekus nepārstāv arodbiedrība.

(2) Ja Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai tās filiālē vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošā komercsabiedrībā, kas reģistrēta Latvijā, nav darbinieku pārstāvju, Eiropas Darbinieku padomes locekļus ievēlē visi darbinieki [Darba likumā](#) noteiktajā darbinieku pilnvaroto pārstāvju ievēlēšanas kārtībā.

25.pants. Eiropas Darbinieku padomes kompetence

Eiropas Darbinieku padomes kompetence attiecas tikai uz pārnacionāliem jautājumiem.

26.pants. Centrālās vadības kompetence

(1) Centrālā vadība tiek ar Eiropas Darbinieku padomi, lai sniegtu informāciju un konsultētos par Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas komercdarbību.

(2) Šā panta pirmajā daļā noteiktā informēšana attiecas uz:

1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas struktūru, ekonomisko un finansiālo stāvokli;

2) iespējamo Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas attīstību, ražošanu un tirdzniecību;

3) situāciju nodarbinātības jomā un tās iespējamo attīstību;

4) investīcijām (investīciju programmām);

5) būtiskām organizatoriskām pārmaiņām;

6) jaunu darba metožu vai ražošanas procesu ieviešanu;

7) ražošanas pārcelšanu uz citu vietu;

8) komercsabiedrību, tās filiāļu vai to ievērojamu daļu apvienošanu, darbības apjoma samazināšanu vai slēgšanu;

9) kolektīvo atlaišanu.

(3) Konsultēšanos ar Eiropas Darbinieku padomi veic par šā panta otrās daļas 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9.punktā paredzētajiem jautājumiem. Konsultēšanās notiek tādā veidā, lai darbinieku pārstāvji varētu tikt ar centrālo vadību un saņemt pamatotu atbildi par savu izteikto viedokli.

27.pants. Eiropas Darbinieku padomes komiteja

(1) Lai nodrošinātu savas darbības koordinēšanu Eiropas Darbinieku padome no sava vidus ievēlē Eiropas Darbinieku padomes komiteju (turpmāk – Komiteja) ne vairāk kā piecu locekļu sastāvā, kuriem ir nodrošināmi atbilstoši apstākļi to darbības regulārai veikšanai. Eiropas Darbinieku padome ievēlē komitejas priekšsēdētāju.

(2) Komiteja vai, ja tādas nav, Eiropas Darbinieku padome rīko apspriedes ar centrālo vadību vai kādu citu atbilstošāku vadības institūciju, lai iegūtu informāciju un konsultētos par apstākļiem, kas minēti šā likuma 28.panta ceturtajā daļā. Tie Eiropas Darbinieku padomes locekļi, kurus ievēlējušas vai iecēlušas

komercsabiedrības, uz kurām attiecas iepriekš minētie pasākumi, ir tiesīgi kopā ar Komiteju piedalīties apspriedēs. Tās rīkojamas iespējami drīz, pamatojoties uz ziņojumu, kuru sagatavojusi centrālā vadība vai cita atbilstoša līmeņa Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas izpildinstitūcija un par kuru Komitejas locekļi sniedz atzinumu apspriedes beigās, bet ne vēlāk kā septiņu dienu laikā.

(3) Attiecībā uz šā panta otrajā daļā minēto apspriedi un Komitejas locekļiem tiek piemēroti šā likuma 11.panta piektās daļas noteikumi.

28.pants. Eiropas Darbinieku padomes un Komitejas darbība

(1) Pirms jebkuras apspriedes ar centrālo vadību Eiropas Darbinieku padome un Komiteja ir tiesīgas savstarpēji tikties bez šīs vadības piedalīšanās.

(2) Izdevumus, kas saistīti ar Eiropas Darbinieku padomes un Komitejas darbību, arī ar šo institūciju locekļu ievēlēšanu vai iecelšanu, apspriežu organizēšanu (telpas, materiāli, nepieciešamais personāls, tulkošana), kā arī Eiropas Darbinieku padomes un Komitejas locekļu apdrošināšanu, par kuru puses ir vienojušās, un komandējumiem, ar viena eksperta pieaicināšanu, sedz centrālā vadība, nodrošinot šīs institūcijas ar materiālajiem un finansiālajiem resursiem.

(3) Centrālā vadība informē Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiāļu vadību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību izpildinstitūcijas par centrālās vadības un Eiropas Darbinieku padomes apspriedes rīkošanu.

(4) Ja rodas īpaši apstākļi vai tiek pieņemti lēmumi par komercsabiedrības vai tās filiāļu mantas vai tās lielākās daļas pārceļšanu uz citu vietu, komercsabiedrības vai tās filiāļu likvidāciju, kolektīvo atlaišanu un citām darbībām, kas būtiski skar darbinieku intereses, centrālā vadība laikus informē Komiteju vai, ja tādas nav, Eiropas Darbinieku padomi par šiem apstākļiem un nodrošina tai nepieciešamo informāciju un konsultācijas.

(5) Komiteja vai Eiropas Darbinieku padome izmanto pēc saviem ieskatiem izraudzītu ekspertu palīdzību, ja tas ir nepieciešams tās uzdevumu veikšanai.

IV nodaļa Nobeiguma noteikumi

29.pants. Konfidenciāla informācija

(1) Eiropas Darbinieku padomes un speciālās sarunu grupas locekļi un darbinieku pārstāvji citas informēšanas un konsultēšanās kārtības ietvaros, kā arī eksperti un tulki, kas sniedz viņiem savus pakalpojumus, nedrīkst atklāt trešajām personām konfidenciālu informāciju.

(2) Šā panta pirmajā daļā noteiktais aizliegums attiecībā uz konfidenciālas informācijas sniegšanu trešajām personām ir spēkā neatkarīgi no tā, vai attiecīgā persona pilda vai ir beigusi pildīt savus pienākumus.

(3) Centrālā vadība var atteikties sniegt informāciju, kuras atklāšana vai izmantošana, ņemot vērā tās raksturu un objektīvos iemeslus, var būtiski kaitēt vai nodarīt zaudējumus Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībai vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupai.

(4) Šā panta trešajā daļā noteiktās tiesības neattiecas uz informāciju par darbinieku skaitu komercsabiedrībā.

30.pants Darbinieku pārstāvju aizsardzība

(1) Speciālās sarunu grupas locekļiem, Eiropas Darbinieku padomes locekļiem un darbinieku pārstāvjiem citas informēšanas un konsultēšanās kārtības ietvaros, viņu pienākumu pildīšanas laikā piemērojama līdzvērtīga aizsardzība un garantijas kā darbinieku pārstāvjiem nacionālajā līmenī tajā valstī, kurā viņi darbojas saskaņā ar šīs valsts normatīvajiem aktiem vai praksi.

(2) Šā panta pirmajā daļā minētajiem pārstāvjiem no Latvijas piešķir atvaļinājumu, lai viņi varētu apmeklēt speciālās sarunu grupas vai Eiropas Darbinieku padomes sanāksmes vai jebkuru citu sanāksmi, ko organizē šā likuma 11.panta pirmajā daļā minēto līgumu īstenošanas ietvaros, saglabājot darbiniekam noteikto darba samaksu, ja darbiniekam noteikta laika alga vai vidējo izpeļņu, ja darbiniekam noteikta akorda alga.

(3) Ja šā panta pirmajā daļā minētie pārstāvji no Latvijas piedalās apmācībās, kas nepieciešamas viņu pienākumu izpildei starptautiskā vidē, darbiniekam apmācību laikā saglabā noteikto darba samaksu, ja darbiniekam noteikta laika alga, vai vidējo izpeļņu, ja darbiniekam noteikta akorda alga.

(4) Puses var vienoties par labvēlīgākiem apstākļiem darbinieku pārstāvju aizsardzībai, nekā noteikts šajā pantā.

31.pants. Spēkā esošas vienošanās par Eiropas Darbinieku padomes izveidi vai citas informēšanas un konsultēšanās kārtības izveidi pielāgošana

(1) Ja Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā komercsabiedrību reorganizācijas vai citu pasākumu rezultātā veic būtiskas struktūras izmaiņas un ja spēkā esošajās vienošanās par Eiropas Darbinieku padomes izveidošanu nav ietverti noteikumi par pielāgošanu vai ja konstatē pretrunas starp divām vai vairākām vienošanās, centrālā vadība pēc savas iniciatīvas vai pēc vismaz simts darbinieku vai viņu pārstāvju vismaz divās komercsabiedrībās vai komercsabiedrības filiālēs vismaz divās dalībvalstīs rakstveida pieprasījuma uzsāk šā likuma 8.panta pirmajā daļā minētās sarunas. Šie noteikumi attiecas arī tad, ja Eiropas Darbinieku padomes vietā ir izveidota cita informēšanas un konsultēšanās kārtība.

(2) Ja šā panta pirmajā daļā minētajā gadījumā izveido speciālo sarunu grupu, kas rīko sarunas ar centrālo vadību, speciālās sarunu grupas sastāvā, papildus tiem speciālās sarunu grupas locekļiem, kurus ievēlē atbilstoši šā likuma 9.pantā noteiktajam, iekļaujami arī vismaz trīs esošās Eiropas Darbinieku padomes locekļi. Sarunu laikā līdz jaunas vienošanās noslēgšanas esošā Eiropas Darbinieku padome turpina savu darbību atbilstoši noteikumiem, kas ietverti vienošanās starp centrālo vadību un Eiropas Darbinieku padomi.

32.pants Strīdu izšķiršana

(1) Strīdus, kas rodas saistībā ar šajā likumā noteikto Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku tiesībām uz informāciju un konsultēšanos īstenošanu, izskata Darba strīdu likumā noteiktā kārtībā.

(2) Lai kolektīvi pārstāvētu Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas darbinieku intereses, Eiropas Darbinieku padomes locekļiem nodrošināmi apstākļi, kas tiem nepieciešami šajā likumā paredzēto tiesību īstenošanai.

Pārejas noteikumi

1. Šā likuma noteikumus nepiemēro attiecībā uz Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu, ja:

1) vienošanās par Eiropas Darbinieku padomes izveidi vai citas informēšanas un konsultēšanās kārtības noteikšanu noslēgta līdz 1996.gada 22.septembrim ieskaitot un tā attiecas uz visiem darbiniekiem un paredz darbinieku pārnacionālu informēšanu un konsultēšanos, vai kur šāda vienošanās ir pielāgota saistībā ar Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas struktūras izmaiņām;

2) vienošanās par Eiropas Darbinieku padomes izveidi vai citas informēšanas un konsultēšanās kārtības noteikšanu noslēgta vai tajā izdarīti grozījumi saistībā ar Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas būtiskām struktūras izmaiņām laika posmā no 2009.gada 5.jūnija līdz 2011.gada 5.jūnijam ieskaitot.

2. Attiecībā uz Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu, kurā ir noslēgta vai grozīta šo pārejas noteikumu 1.punkta 2.apakšpunktā minētā vienošanās, turpina piemērot likuma „Par Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanu un konsultēšanos ar šiem darbiniekiem” noteikumus.

3. Ja Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā, kurā ir noslēgta vai grozīta šo pārejas noteikumu 1.punkta 1. vai 2.apakšpunktā minētā vienošanās, veic būtiskas struktūras izmaiņas, piemērojami šā likuma 31.panta noteikumi.

4. Ja izbeidzas šo pārejas noteikumu 1.punkta 1. vai 2.apakšpunktā minētās vienošanās termiņš, vienošanās slēdzējās puses var šo termiņu pagarināt. Ja vienošanās termiņš netiek pagarināts, piemērojami šā likuma noteikumi.

Informatīva atsauce uz Eiropas Savienības direktīvām

Likumā iekļautas tiesību normas, kas izriet no Eiropas Parlamenta un Padomes 2009.gada 6.maija Direktīvas 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās.

Likums stājas spēkā 2011.gada 6.jūnijā.

Labklājības ministre
I.Jurševska

Izraksts

Izziņa par atzinumos sniegtajiem iebildumiem

Likumprojekts „Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanas un konsultēšanās likums”(VSS-1484)
(dokumenta veids un nosaukums)

II. Jautājumi, par kuriem saskaņošanā vienošanās ir panākta

Nr. p.k.	Saskaņošanai nosūtītā projekta redakcija (konkrēta punkta (panta) redakcija)	Atzinumā norādītais ministrijas (citas institūcijas) iebildums, kā arī saskaņošanā papildus izteiktais iebildums par projekta konkrēto punktu (pantu)	Atbildīgās ministrijas norāde par to, ka iebildums ir ņemts vērā, vai informācija par saskaņošanā panākto alternatīvo risinājumu	Projekta attiecīgā punkta (panta) galīgā redakcija
1	2	3	4	5
Nacionālā trīspusējās sadarbības padome (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība)				
1.	10.pants. Darbinieku pārstāvju ievēlēšana speciālajā sarunu grupā (1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās uzņēmumu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību, kas	1. Likumprojekta 10.pantu lūdzam izteikt šādā redakcijā: „(1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tai piederošo uzņēmumu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību, kas	<u>Iebildums</u> tika <u>pārrunāts</u> <u>starpinstitūciju</u> <u>sanāksmē</u> , kurā <u>sociālie partneri</u> (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un	10.pants. Darbinieku pārstāvju ievēlēšana speciālajā sarunu grupā (1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāļu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību, kas reģistrētas Latvijā, darbinieku intereses speciālajā sarunu grupā pārstāv

<p>reģistrētas Latvijā, darbinieku intereses speciālajā sarunu grupā pārstāv pašreizējie darbinieku pārstāvi, ja darbinieki nenolemj citādi.</p> <p>(2) Ja šādu darbinieku pārstāvju nav vai darbinieki pieņemusi lēmumu speciālajā sarunu grupā ievēlēt citus viņu pārstāvjus, darbinieki <u>Darba likumā</u> noteiktajā kārtībā ievēlē pārstāvjus, kas pārstāvēs viņu intereses speciālajā sarunu grupā.</p> <p>(3) Ja darbiniekus pārstāv gan darbinieku arodbiedrība, gan darbinieku pilnvarotie pārstāvi, darbinieki pilnvaro savus arodbiedrība, gan darbinieku pilnvarotie pārstāvi, darbinieki pilnvaro savus pārstāvjus, darbinieki pilnvaro savus pārstāvjus izvēlēties speciālās sarunu grupas locekļus proporcionāli pārstāvēto darbinieku skaitam, bet ne mazāk par vienu speciālās sarunu grupas locekli katrai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībai vai tās filiālei vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošai komercsabiedrībai.</p> <p>(4) Speciālajā sarunu grupā iekļauj vismaz vienu darbinieku pārstāvi no katras Latvijā reģistrētās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāles vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošai komercsabiedrībai.</p> <p>(5) Speciālajā sarunu grupā iekļauj vismaz vienu darbinieku pārstāvi no katras Latvijā reģistrētās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāles vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošai komercsabiedrībai.</p> <p>(5) Ja Latvijā reģistrēto Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāļu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību skaits ir lielāks par Latvijai noteikto speciālās sarunu grupas locekļu skaitu, kas Latvijai noteikts pārsniegt speciālās sarunu grupas locekļu skaitu, kas Latvijai noteikts pārsniegt speciālās sarunu grupas locekļu skaitu, kas Latvijai noteikts saskaņā ar šā likuma 9.pantu.</p> <p>(5) Ja Latvijā reģistrēto Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāļu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību skaits ir lielāks par Latvijai noteikto speciālās sarunu grupas locekļu skaitu, kas Latvijai noteikts pārsniegt speciālās sarunu grupas locekļu skaitu, kas Latvijai noteikts saskaņā ar šā likuma 9.pantu.</p>	<p>reģistrētas Latvijā, darbinieku intereses speciālajā sarunu grupā pārstāv darbinieku arodbiedrība, ja darbinieki nenolemj citādi. Ja ir vairākas darbinieku arodbiedrības, darbinieku intereses pārstāv darbinieku arodbiedrība, kas pārstāv vairāk nekā 50 procentus uzņēmuma darbinieku.</p> <p>(2) Ja darbinieku pārstāvju nav vai darbinieki pieņemusi lēmumu speciālajā sarunu grupā ievēlēt citus viņu pārstāvjus, darbinieki Darba likumā noteiktajā kārtībā ievēlē pārstāvjus, kas pārstāvēs viņu intereses speciālajā sarunu grupā.</p> <p>(3) Speciālajā sarunu grupā iekļauj vismaz vienu darbinieku pārstāvi no katras Latvijā reģistrētās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tai piederošā uzņēmuma vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā. No Latvijas izvirzīto speciālās sarunu grupas locekļu skaits nedrīkst pārsniegt pārstāvju skaitu, kas Latvijai noteikts saskaņā ar šā likuma 9.pantu.</p> <p>(4) Ja Latvijā reģistrēto Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai tai piederošo uzņēmumu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību skaits ir lielāks par Latvijai noteikto speciālajā sarunu grupā iekļaujamo pārstāvju skaitu, darbinieku pārstāvi vienojas par darbinieku kopīgu pārstāvi speciālajā sarunu grupā. Ja šāda vienošanās netiek panākta, Latvijā</p>	<p>Latvijas devēju konfederācija)</p> <p>Darba konceptuāli panāca vienošanos par darbinieku pārstāvju ieviešanas kārtību speciālajā sarunu grupā, vienlaikus arī vienojoties, ka viņi turpinās diskusijas par likumprojekta 10.panta iespējamo redakciju pilnveidošanu, par kuru var būt diskusija Saeimā.</p>	<p>pašreizējie darbinieku pārstāvi, ja darbinieki nenolemj citādi.</p> <p>(2) Ja šādu darbinieku pārstāvju nav vai darbinieki pieņemusi lēmumu speciālajā sarunu grupā ievēlēt citus viņu pārstāvjus, darbinieki <u>Darba likumā</u> noteiktajā kārtībā ievēlē pārstāvjus, kas pārstāvēs viņu intereses speciālajā sarunu grupā.</p> <p>(3) Ja darbiniekus pārstāv gan darbinieku arodbiedrība, gan darbinieku pilnvarotie pārstāvi, darbinieki pilnvaro savus pārstāvjus izvēlēties speciālās sarunu grupas locekļus proporcionāli pārstāvēto darbinieku skaitam, bet ne mazāk par vienu speciālās sarunu grupas locekli katrai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībai vai tās filiālei vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošai komercsabiedrībai.</p> <p>(4) Speciālajā sarunu grupā iekļauj vismaz vienu darbinieku pārstāvi no katras Latvijā reģistrētās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāles vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā. No Latvijas izvirzīto speciālās sarunu grupas locekļu skaits nedrīkst pārsniegt pārstāvju skaitu, kas Latvijai noteikts saskaņā ar šā likuma 9.pantu.</p> <p>(5) Ja Latvijā reģistrēto Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāļu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību skaits ir lielāks par Latvijai noteikto speciālās sarunu grupā iekļaujamo pārstāvju skaitu, darbinieku pārstāvi vienojas par darbinieku kopīgu pārstāvi speciālajā sarunu grupā. Ja šāda vienošanās netiek panākta, Latvijā nodarbinātos darbiniekus pārstāv tās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāles vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības darbinieku arodbiedrības vai, ja tādas nav, darbinieku pilnvarotais pārstāvis, kurā ir vislielākais darbinieku skaits.</p>
---	--	--	--

	<p>panākta, Latvijā nodarbinātos darbiniekus pārstāv tās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās uzņēmuma vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības darbinieku arodbiedrības vai, ja tādas nav, darbinieku pilnvarotais pārstāvis, kurā ir vislielākais darbinieku skaits.</p>	<p>nodarbinātos darbiniekus pārstāv tās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tai piederošā uzņēmuma vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības darbinieku arodbiedrības vai, ja tādas nav, darbinieku pilnvarotais pārstāvis, kurā ir vislielākais darbinieku skaits.”</p>	<p>Lebildums <u>pārrunāts</u> <u>starpinstitūciju sanāksmē</u>, kurā sociālie partneri (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un Latvijas Darba devēju konfederācija) konceptuāli panāca vienošanos par darbinieku pārstāvju ievēšanas kārtību Eiropas Darbinieku padomē, vienlaikus arī vienojoties, ka viņi turpinās diskusijas par likumprojekta 24.panta iespējamo redakciju pilnveidošanu, par kuru var būt diskusija Saeimā.</p>	<p>24.pants. Darbinieku pārstāvju ievēšana Eiropas Darbinieku padomē</p> <p>(1) Eiropas Darbinieku padomes sastāvā ir darbinieki, kurus ievēlē darbinieku arodbiedrība, ja tā pārstāv vismaz 50 procentus no Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības, vai tās filiāles vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā, darbiniekiem, vai darbinieku pilnvarotie pārstāvji, ja darbiniekus nepārstāv arodbiedrība.</p> <p>(2) Ja Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai tās filiālē vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošā komercsabiedrībā, kas reģistrēta Latvijā, nav darbinieku pārstāvju, Eiropas Darbinieku padomes locekļus ievēlē visi darbinieki <u>Darba likumā</u> noteiktajā darbinieku pilnvaroto pārstāvju ievēšanas kārtībā.</p>
<p>2.</p>	<p>24.pants. Darbinieku pārstāvju ievēšana Eiropas Darbinieku padomē</p> <p>(1) Eiropas Darbinieku padomes sastāvā ir darbinieki, kurus ievēlē darbinieku arodbiedrība, ja tā pārstāv vismaz 50 procentus no Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības, vai tās uzņēmuma vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā, darbiniekiem, vai darbinieku pilnvarotie pārstāvji, ja darbiniekus nepārstāv arodbiedrība.</p> <p>(2) Ja Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai tās uzņēmumā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošā komercsabiedrībā, kas reģistrēta Latvijā, nav darbinieku pārstāvju, Eiropas Darbinieku padomes locekļus ievēlē visi darbinieki <u>Darba likumā</u> noteiktajā darbinieku pilnvaroto pārstāvju ievēšanas kārtībā.</p>	<p>2. Likumprojekta 24.pantu lūdzam izteikt šādā redakcijā:</p> <p>“(1) Eiropas Darbinieku padomes locekļus ievēlē darbinieku arodbiedrība, ja darbinieki nenolemj citādi. Ja ir vairākas darbinieku arodbiedrības, darbinieku intereses pārstāv tā darbinieku arodbiedrība, kura pārstāv vairāk kā 50 procentus Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības, vai tai piederošā uzņēmuma vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā, darbinieku.”</p> <p>(2) Ja Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai tai piederošā uzņēmumā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošā komercsabiedrībā, kas reģistrēta Latvijā, nav darbinieku pārstāvju, Eiropas Darbinieku padomes locekļus ievēlē visi darbinieki Darba likumā noteiktajā darbinieku pilnvaroto pārstāvju ievēšanas kārtībā.”</p>	<p><u>Lebildums pārrunāts starpinstitūciju sanāksmē</u>, kurā sociālie partneri (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un Latvijas Darba devēju konfederācija) konceptuāli panāca vienošanos par darbinieku pārstāvju ievēšanas kārtību Eiropas Darbinieku padomē, vienlaikus arī vienojoties, ka viņi turpinās diskusijas par likumprojekta 24.panta iespējamo redakciju pilnveidošanu, par kuru var būt diskusija Saeimā.</p>	<p>24.pants. Darbinieku pārstāvju ievēšana Eiropas Darbinieku padomē</p> <p>(1) Eiropas Darbinieku padomes sastāvā ir darbinieki, kurus ievēlē darbinieku arodbiedrība, ja tā pārstāv vismaz 50 procentus no Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības, vai tās filiāles vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā, darbiniekiem, vai darbinieku pilnvarotie pārstāvji, ja darbiniekus nepārstāv arodbiedrība.</p> <p>(2) Ja Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai tās filiālē vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošā komercsabiedrībā, kas reģistrēta Latvijā, nav darbinieku pārstāvju, Eiropas Darbinieku padomes locekļus ievēlē visi darbinieki <u>Darba likumā</u> noteiktajā darbinieku pilnvaroto pārstāvju ievēšanas kārtībā.</p>

(vārds un uzvārds)