

Saeima ir pieņēmusi un Valsts prezidents izsludina šādu likumu:

## 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 Īslandes 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 sniedz 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 atbilstošu vadības institūciju.

#### 2.pants. Likuma mērķis

Šā likuma mērķis ir nodrošināt Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un 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 noteikumus, izņemot 31.pantu, nepiemēro Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībai vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupai, ja:

- 1) vienošanās par Eiropas Darbinieku padomes izveidi vai citas informēšanas un konsultēšanās kārtības noteikšanu

noslēgta līdz 1996.gada 22.septembrim un tā attiecas uz visiem darbiniekiem, kā arī paredz darbinieku pārnacionālu informēšanu un konsultēšanos vai ja šāda vienošanās ir pielāgota Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas struktūras izmaiņām, kā arī ja puses, beidzoties vienošanās termiņam, vienojušās par tās pagarināšanu;

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 struktūras izmaiņām laikposmā no 2009.gada 5.jūnija līdz 2011.gada 5.jūnijam, kā arī ja puses, beidzoties vienošanās termiņam, vienojušās par tās pagarināšanu.

(3) Šā likuma noteikumi nav piemērojami kuģu apkalpēm, kas nodarbinātas uz komercdarbībā izmantojamiem kuģiem.

#### **4.pants. Informēšanas un konsultēšanās vispārīgie noteikumi**

(1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un 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 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 visu Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu vai vismaz divas komercsabiedrības vai komercsabiedrības filiāles vismaz divās dalībvalstīs (turpmāk — pārnacionāli jautājumi).

(4) Informācija darbinieku pārstāvjiem sniedzama savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā, lai ļautu viņiem veikt visaptverošu iespējamās ietekmes izvērtējumu un, ja nepieciešams, 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 viņiem, ņemot vērā saistībā ar konsultēšanos saņemto informāciju, saprātīgā periodā 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 (atkarīgajās komercsabiedrībās).

(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 pret citu komercsabiedrību, kurā tai ir ieguldījumi, ja šī komercsabiedrība atbilst Padomes 2004.gada 20.janvāra 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 vai 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 dalībvalstī, 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 Latvijā reģistrētās komercsabiedrības izpildinstitūcija, ja attiecīgajā komercsabiedrības filiālē vai komercsabiedrībā nodarbināts lielākais darbinieku skaits dalībvalstīs.

(4) Šā panta trešajā daļā minētais pārstāvis vai, ja šāda pārstāvja nav, 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, ja nepieciešams, nodrošina darbinieku pārstāvju apmācību, kas nepieciešama viņu pienākumu izpildei starptautiskajā vidē. Apmācības nepieciešamību un saturu nosaka, savstarpēji vienojoties centrālajai vadībai un speciālajai sarunu grupai vai Eiropas Darbinieku padomei.

#### **7.pants. Informācijas sniegšana**

(1) Centrālā vadība, kā arī katras Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošās Latvijā reģistrētās komercsabiedrības izpildinstitūcija ir atbildīga par to, lai tiek iegūta un iesaistītajām personām sniegta informācija, kas nepieciešama šā likuma 8.pantā minēto sarunu uzsākšanai, jo īpaši informācija par Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas struktūru, darbiniekiem un to skaitu, kā arī izvietojumu dalībvalstīs.

(2) Darbinieku skaitu aprēķina no vidējā pēdējo divu gadu laikā nodarbināto darbinieku skaita, ņemot vērā arī tos darbiniekus, kuri 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 centrālajai vadībai un informē par to darbiniekus vai viņu pārstāvjus.

(3) Speciālā sarunu grupa nekavējoties informē centrālo vadību par savu 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 attiecīgajām Eiropas Savienības 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 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 Latvijā reģistrēto komercsabiedrību 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 savus 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 Latvijā reģistrētas komercsabiedrības. No Latvijas izvirzīto speciālās sarunu grupas locekļu skaits nedrīkst pārsniegt darbinieku 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 darbinieku 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 izpildinstitūcijām. Speciālā sarunu grupa, ja nepieciešams, ir tiesīga pieaicināt tās izraudzītus 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 katras sanāksmes ar centrālo vadību un pēc tās speciālajai sarunu grupai ir tiesības tikt 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 kurām attiecas šī vienošanās;

2) Eiropas Darbinieku padomes sastāvu, amatu sadali, locekļu skaitu un pilnvaru laiku, kā arī, ja nepieciešams, Eiropas Darbinieku padomes komitejas sastāvu, iecelšanas noteikumus, funkcijas un iekšējās kārtības noteikumus, ja šādu komiteju paredzēts veidot. Veidojot Eiropas Darbinieku padomi, pēc iespējas ņem vērā nepieciešamību nodrošināt darbinieku samērīgu pārstāvību atbilstoši to darbības jomai, kategorijai un dzimumam;

3) Eiropas Darbinieku padomes funkcijas un kārtību, kādā centrālā vadība informē Eiropas Darbinieku padomi un konsultējas ar to, kā arī kārtību, kādā tiek saskaņota Eiropas Darbinieku padomes un dalībvalsts darbinieku pārstāvju informēšana un konsultēšanās, ņemot vērā šā likuma 4.panta trešo daļu;

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 spēkā esības termiņu, noteikumus par vienošanās grozīšanu vai izbeigšanu, kā arī gadījumus, kad saistībā ar vienošanos ir jāriko atkārtotas sarunas, un šo atkārtoto sarunu norises kārtību, tajā skaitā, ja nepieciešams, veicot izmaiņas Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas struktūrā.

(2) Ja vienošanās nosacījumos nav ietverta šā panta pirmās daļas 3.punktā minētā kārtība, kādā saskaņo Eiropas Darbinieku padomes un dalībvalsts darbinieku pārstāvju informēšanu un konsultēšanos, to veic gan ar Eiropas Darbinieku padomi, gan ar dalībvalsts darbinieku pārstāvjiem, ja paredzētie lēmumi var būtiski mainīt darba organizāciju vai līgumiskās attiecības.

#### **14.pants. Citas informēšanas un konsultēšanās kārtības noteikšana**

Ja speciālā sarunu grupa un centrālā vadība rakstveidā noslēdz vienošanos nevis par Eiropas Darbinieku padomes izveidošanu, bet par citas informēšanas un konsultēšanās kārtības noteikšanu, šīs vienošanās nosacījumos paredz, kādu metodi darbinieku pārstāvji izmanto, lai rīkotu apspriedes un izskatītu iegūto informāciju, jo īpaši informāciju par pārnacionāliem jautājumiem, kas būtiski ietekmē darbinieku intereses.

#### **15.pants. Vienošanās noteikumu attiecināšana**

Vienošanās, kas noslēgta starp speciālo sarunu grupu un centrālo vadību, attiecas uz visām Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiālēm, bet Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas gadījumā — uz visām

tajā ietilpstošajām komercsabiedrībām dalībvalstīs, ja vienošanās par Eiropas Darbinieku padomes izveidošanu vai citas informēšanas un konsultēšanās kārtības noteikšanu neparedz plašāku darbības jomu.

#### **16.pants. Citi noteikumi attiecībā uz vienošanās piemērošanu, pagarināšanu, izbeigšanu un jaunas vienošanās noslēgšanu**

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

- 1) uzskatāms, ka noslēgtā vienošanās ir spēkā 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 vienošanos vismaz sešus mēnešus pirms tās termiņa beigām, attiecīgi informējot otru pusi;
- 3) ja šī vienošanās ir spēkā uz nenoteiktu laiku vai tajā nav ietverts noteikums par šīs vienošanās spēkā esības termiņu, 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 četru gadu perioda, kas skaitāms no dienas, kad vienošanās stājusies spēkā;
- 4) ja vienošanās termiņš ir beidzies un neviena no pusēm neierosina noslēgt jaunu vienošanos, vienošanās uzskatāma par pagarinātu uz tādu pašu periodu, uz kādu tā bija noslēgta;
- 5) ja vienošanās termiņš ir beidzies vai vienošanās ir izbeigta, tās noteikumi piemērojami līdz jaunas vienošanās noslēgšanai vai līdz brīdim, kad tiek piemēroti šā likuma 17.panta noteikumi;
- 6) ja vienošanās termiņš ir beidzies vai vienošanās ir izbeigta, Eiropas Darbinieku padomei ir tiesības speciālās sarunu grupas vietā noslēgt jaunu vienošanos, 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 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 noslēgšanu**

Eiropas Darbinieku padome četrus gadus pēc tās dibināšanas sapulces 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 īpašos šīs nodaļas 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 (atteikšanās pildīt savus pienākumus, ilgstoša slimība, šā likuma noteikumu pārkāpšana un citi gadījumi).

(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 atbilstošu vadības institūciju par Eiropas Darbinieku padomes locekļiem. Centrālā vadība šo informāciju nodod Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiāļu vadībai vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošu komercsabiedrību izpildinstitūcijām.

#### **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 darbiniekiem vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošās Latvijā reģistrētas komercsabiedrības darbiniekiem, vai arī darbinieku pilnvarotie pārstāvji, ja darbiniekus nepārstāv arodbiedrība.

(2) Ja Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai tās filiālē vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošā Latvijā reģistrētā komercsabiedrībā 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 tiekas 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, kā arī uz ražošanas un tirdzniecības darbību;

- 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. un 9.punktā paredzētajiem jautājumiem. Konsultēšanās notiek tādā veidā, lai darbinieku pārstāvji varētu tikties ar centrālo vadību un saņemt pamatotu atbildi uz savu 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 atbilstošu 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 pēc apspriedes, 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 centrālās 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 finansiālajiem un materiālajiem 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 pārcelšanu 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 izpaust



trešajām personām konfidenciālu informāciju.

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

(3) Centrālā vadība var atteikties sniegt informāciju, kuras izpaušana 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 šā likuma 11.panta pirmajā daļā minētās vienošanās ietvaros organizētu sanākumi, saglabājot darbiniekam noteikto darba samaksu, ja viņam noteikta laika alga, vai vidējo izpeļņu, ja viņam noteikta akorda alga.

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

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

### **31.pants. Spēkā esošas vienošanās pielāgošana**

(1) Ja Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā komercsabiedrību reorganizācijas (apvienošanas, sadalīšanas vai pārveidošanas) vai citu pasākumu (komercsabiedrību atsavināšanas, uzņēmuma pārejas u.c.) rezultātā būtiski mainās struktūra un ja spēkā esošās vienošanās par Eiropas Darbinieku padomes izveidošanu neietver noteikumus par Eiropas Darbinieku padomes sastāva un darbības pielāgošanu vai ja konstatē pretrunas divu vai vairāku noslēgto vienošanos noteikumos, centrālā vadība pēc savas iniciatīvas vai pēc vismaz 100 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 noslēgšanai esošā Eiropas Darbinieku padome turpina savu darbību atbilstoši noteikumiem, kas ietverti vienošanās starp centrālo vadību un Eiropas Darbinieku padomi.

(3) Šā panta pirmās un otrās daļas noteikumi piemērojami arī Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībai vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupai, kurā noslēgta vai grozīta šā likuma 3.panta otrās daļas 1. un 2.punktā minētā vienošanās un kurā veic būtiskas struktūras izmaiņas.

### **32.pants. Strīdu izšķiršana**

Strīdus, kas rodas saistībā ar šajā likumā noteiktajām Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku tiesībām uz informāciju un konsultēšanos, izskata Darba strīdu likumā noteiktajā kārtībā.

### **Pārejas noteikumi**

1. Ar šā likuma spēkā stāšanos spēku zaudē likums "Par Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanu un konsultēšanos ar šiem darbiniekiem" (Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs, 2001, 10.nr.; 2008, 5.nr.).

2. Attiecībā uz Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu, kurā ir noslēgta vai grozīta šā likuma 3.panta otrās daļas 2.punktā minētā vienošanās, turpina piemērot likuma

“Par Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanu un konsultēšanos ar šiem darbiniekiem” normas.

### **Informatīva atsauce uz Eiropas Savienības direktīvu**

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 uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās.

Likums stājas spēkā 2011.gada 6.jūnijā.

Likums Saeimā pieņemts 2011.gada 19.maijā.

Valsts prezidenta vietā Saeimas priekšsēdētāja S.Āboltiņa

Rīgā 2011.gada 27.maijā

---

© Oficiālais izdevējs "Latvijas Vēstnesis"