



Briselē, 2020. gada 21. aprīlī  
REV3 – aizstāj 2019. gada  
13. martā publicēto paziņojumu  
(REV2)

## PAZIŅOJUMS IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM

### APVIENOTĀS KARALISTES IZSTĀŠANĀS UN ES NOTEIKUMI PAR EIROPAS UZŅĒMUMU PADOMĒM

Kopš 2020. gada 1. februāra Apvienotā Karaliste ir izstājusies no Eiropas Savienības un kļuvusi par trešo valsti<sup>1</sup>. Izstāšanās līgumā<sup>2</sup> ir paredzēts pārejas periods, kas beigsies 2020. gada 31. decembrī<sup>3</sup>. Līdz minētajam datumam Apvienotajai Karalistei un tās teritorijā pilnībā ir piemērojamas ES tiesības<sup>4</sup>.

Pārejas periodā ES un Apvienotā Karaliste risinās sarunas par nolīgumu par jaunu partnerību, jo īpaši paredzot brīvās tirdzniecības zonas izveidi. Tomēr nav skaidrs, vai pārejas perioda beigās šāds nolīgums būs noslēgts un stāsies spēkā. Katrā ziņā attiecības, ko šāds nolīgums radītu, tirgus piekļuves nosacījumu ziņā ļoti atšķirtos no Apvienotās Karalistes dalības iekšējā tirgū<sup>5</sup>, ES muitas savienībā un PVN un akcīzes nodokļa zonā.

Turklāt pēc pārejas perioda beigām Apvienotā Karaliste būs trešā valsts attiecībā uz ES tiesību aktu īstenošanu un piemērošanu ES dalībvalstīs.

Tādēļ visām ieinteresētajām personām un jo īpaši ekonomikas dalībniekiem tiek atgādināts par juridisko situāciju pēc pārejas perioda beigām.

#### Ieteikums ieinteresētajām personām

<sup>1</sup> Trešā valsts ir valsts, kas nav ES dalībvalsts.

<sup>2</sup> Līgums par Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotās Karalistes izstāšanos no Eiropas Savienības un Eiropas Atomenerģijas kopienas (OV L 29, 31.1.2020., 7. lpp.) (izstāšanās līgums).

<sup>3</sup> Pirms 2020. gada 1. jūlija pārejas periodu var vienu reizi pagarināt par laiku, kas nepārsniedz 1 vai 2 gadus (izstāšanās līguma 132. panta 1. punkts). Apvienotās Karalistes valdība līdz šim ir izslēgusi iespēju pieprasīt šādu pagarinājumu.

<sup>4</sup> Ar dažiem izņēmumiem, kas paredzēti izstāšanās līguma 127. pantā, bet šā paziņojuma kontekstā nav būtiski.

<sup>5</sup> Konkrētāk, brīvās tirdzniecības nolīgumā netiek ietverti tādi iekšējā tirgus principi (preču un pakalpojumu jomā) kā savstarpēja atzīšana, izcelsmes valsts princips un saskaņošana. Turklāt brīvās tirdzniecības nolīgums neatceļ nedz muitas formalitātes un kontroles (tostarp attiecībā uz preču un to izejvielu izcelsmi), nedz arī importa un eksporta aizliegumus un ierobežojumus.

Uzņēmumiem, uz kuriem attiecas Direktīva 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās<sup>6</sup>, un kuriem ir darbinieki Apvienotajā Karalistē, jo īpaši tiek ieteikts izvērtēt pārejas perioda beigu sekas, ņemot vērā šo paziņojumu.

### **Ievērojiet!**

Šis paziņojums neattiecas uz jautājumiem par ES uzņēmējdarbības tiesībām un jo īpaši sekām, kas, Apvienotajai Karalistei izstājoties, radīsies attiecībā uz Eiropas uzņēmējdarbības tiesību formām.

Par šiem aspektiem tiek gatavoti vai jau ir publicēti citi paziņojumi<sup>7</sup>.

Pēc pārejas perioda beigām Apvienotajai Karalistei vairs nepiemēros Direktīvā 2009/38/EK izklāstītos noteikumus par darba ņēmēju informēšanu un uzklaušīšanu starptautiskā līmenī. Tam ir konkrēti šādas sekas.

#### **1. SKAITA SLIEKSNIS DIREKTĪVAS 2009/38/EK PIEMĒROŠANAI**

Direktīvā 2009/38/EK ir noteikti Eiropas Uzņēmumu padomju izveides, kā arī to darbības un iespējamās likvidācijas nosacījumi. Konkrēti Direktīvas 2009/38/EK 2. pantā ir definēts “Kopienas mēroga uzņēmums”, kas ir jebkurš uzņēmums, kurā ir vismaz 1000 darbinieku dalībvalstīs un vismaz 150 darbinieku katrā no vismaz divām dalībvalstīm. “Kopienas mēroga uzņēmumu grupa” ir uzņēmumu grupa ar šādām pazīmēm:

- - vismaz 1000 darbinieku dalībvalstīs,
- - vismaz divi grupas uzņēmumi dažādās dalībvalstīs,

kā arī

- - vismaz viens grupas uzņēmums, kurā ir vismaz 150 darbinieku vienā dalībvalstī, un vismaz viens cits grupas uzņēmums, kurā ir vismaz 150 darbinieku citā dalībvalstī.

Pēc pārejas perioda beigām, nosakot, vai eksistē Kopienas mēroga uzņēmums vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupa, uz kuru attiecas Direktīva 2009/38/EK, Apvienotā Karaliste vairs nebūs uzskatāma par dalībvalsti un darbinieki Apvienotajā Karalistē vairs nebūs uzskatāmi par darbiniekiem dalībvalstīs.

Tādējādi, ja pārejas perioda beigās attiecīgos skaita sliekšņus vairs nevarēs sasniegt, Eiropas Uzņēmumu padomei, pat ja tā jau būtu izveidota, vairs nevarēs būt tiesības

<sup>6</sup> 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 (OV L 122, 16.5.2009., 28. lpp.).

<sup>7</sup> [https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/preparing-end-transition-period\\_lv](https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/preparing-end-transition-period_lv)

un pienākumi, kas izriet no Direktīvas 2009/38/EK piemērošanas. Minētā uzņēmumu padome var turpināt darboties saskaņā ar attiecīgajām valsts tiesībām.

Pārejas perioda beigas var ietekmēt arī centrālās vadības pienākumu sākt sarunas par Eiropas Uzņēmumu padomes izveidošanu vai informēšanas un uzklaustīšanas procedūru, kuras priekšnoteikums ir rakstisks lūgums, ko iesnieguši vismaz 100 darbinieki vai viņu pārstāvji vismaz divos uzņēmumos vai struktūrvienībās vismaz divās dažādās dalībvalstīs (Direktīvas 2009/38/EK 5. panta 1. punkts).

## **2. APVIENOTĀS KARALISTES UZŅĒMUMA DARBINIEKU DALĪBA EIROPAS UZŅĒMUMU PADOMĒ**

Lai gan pēc pārejas perioda beigām Apvienotās Karalistes uzņēmuma darbinieku līdzdalība netiek uzskatīta par dalībvalsts uzņēmuma darbinieku līdzdalību (sk. iepriekš), Direktīva 2009/38/EK ļauj Eiropas Uzņēmumu padomēs piedalīties trešo valstu pārstāvjiem<sup>8</sup>. Tādēļ pārstāvji no Apvienotās Karalistes varēs piedalīties Eiropas Uzņēmumu padomēs, ja tas būs paredzēts attiecīgajā Direktīvas 2009/38/EK 6. pantā minētajā nolīgumā.

## **3. PRASĪBAS ATTIECĪBĀ UZ CENTRĀLĀS VADĪBAS VAI CENTRĀLĀS VADĪBAS PĀRSTĀVJA ATRAŠANĀS VIETU**

Saskaņā ar Direktīvas 2009/38/EK 4. panta 1. un 2. punktu centrālajai vadībai vai centrālās vadības pārstāvim ir jāatrodas ES. Tāpēc pēc pārejas perioda beigām tām Eiropas Uzņēmumu padomēm, kuru Direktīvas 2009/38/EK 2. pantā paredzētais skaits sliksnis joprojām būs sasniegts Savienībā, bet kuru centrālā vadība vai centrālās vadības pārstāvis atrodas Apvienotajā Karalistē, vai nu centrālās vadības loma būs jāpārnes uz kādu dalībvalsti, vai centrālajai vadībai būs jāizraugās jauns pārstāvis dalībvalstī. Ja centrālā vadība līdz pārejas perioda beigām neveic vienu no šiem pasākumiem, no minētā datuma pārstāvja loma tiks automātiski nodota struktūrai vai grupas uzņēmumam ar lielāko skaitu darbinieku kādā dalībvalstī un tas kļūs par “centrālo pieņemto vadību” saskaņā ar Direktīvas 2009/38/EK 4. panta 3. punktu.

## **4. DIREKTĪVAS 2009/38/EK 6. PANTĀ MINĒTĀJAM NOLĪGUMAM PIEMĒROJAMĀS TIESĪBAS**

Pēc pārejas perioda beigām tās dalībvalsts tiesību akti, kurā atrodas centrālā vadība vai “centrālā pieņemtā vadība”, vai centrālās vadības pārstāvis, būs atbilstīgi, lai nodrošinātu, ka darbinieku tiesības saskaņā ar Direktīvu 2009/38/EK joprojām ir īstenojamas ES.

Kaut gan nolīgumi, kuros ir atsauces uz Apvienotās Karalistes tiesību aktiem, nav jāgroza, skaidrības un juridiskās noteiktības labad ir ļoti ieteicams šādus nolīgumus grozīt un tajos skaidri paredzēt dalībvalsts tiesības (skat. zemāk šā paziņojuma 6. iedaļu).

---

<sup>8</sup> Skat. Direktīvas 2009/38/EK 1. panta 6. punktu saistībā ar 6. panta 2. punkta a) apakšpunktu.

## 5. CITI ASPEKTI

Pārejas perioda beigas var būt izšķirīgas arī attiecībā uz:

- tiesību aktiem, ko piemēro, lai noteiktu, vai uzņēmums ir “kontrolējošais uzņēmums” (Direktīvas 2009/38/EK 3. pants);
- īpašās pārrunu grupas locekļiem, ko ievēlē vai iecel proporcioniāli Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas katrā dalībvalstī nodarbināto darbinieku skaitam, katrai dalībvalstij piešķirot vienu vietu par tādu tajā nodarbināto darbinieku daļu, kas ir 10 % no visās dalībvalstīs nodarbināto darbinieku skaita vai kas ir daļa no minētajiem 10 % (Direktīvas 2009/38/EK 5. panta 2. punkta b) apakšpunkts).

## 6. NOLĪGUMI SASKAŅĀ AR DIREKTĪVAS 2009/38/EK 6. PANTU

Saskaņā ar Direktīvas 2009/38/EK 6. pantu Eiropas Uzņēmumu padomju izveidošana un darbība pamatojas uz nolīgumu, par kuru sociālie partneri vienojas centrālās vadības līmenī.

Pārejas perioda beigas var novest pie ievērojamām izmaiņām Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas struktūrā minētā noteikuma nozīmē, kā arī ietekmēt izveidotās Eiropas Uzņēmumu padomes darbību. Notiekošajās sarunās par šādiem nolīgumiem varētu būt jāapsver iepriekš minētās sekas. Attiecībā uz esošajiem nolīgumiem var būt nepieciešams ieviest izmaiņas, lai ņemtu vērā iepriekš minētās sekas. Ja spēkā esošajos nolīgumos nav noteikti pielāgošanas noteikumi, Direktīvas 2009/38/EK 13. pantā ir paredzēta procedūra nolīguma grozīšanai.

Komisijas tīmekļvietne par darba tiesībām (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157>) sniedz vispārīgu informāciju par darbinieku informēšanu un uzklauššanu starptautiskā līmenī. Tās lapas vajadzības gadījumā tiks atjauninātas ar papildu informāciju.

Eiropas Komisija  
Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts