Spin-off

Kui tegevus viiakse üle uude, autonoomsesse ettevõttesse

Transnational Restructuring Navigator

Mida peaksite sellest teadma:

- Me räägime "spin-off'ist", kui ettevõte otsustab eralduda ühest oma põhitegevusest, et moodustada uus, iseseisev üksus.
- Juhtkond kasutab sageli spin-offi põhjenduseks seda, et nad usuvad, et osade summa on rohkem väärt kui praegune turukapitalisatsioon, eeldades, et turg hindab seda õiglasemalt. Muud põhjused võivad olla ettevõtte põhitegevusele tagasipöördumine või lihtsalt selliste tegevuste eraldamine, mida ei peeta enam oluliseks.
- Väga sageli on aktivistlikud aktsionärid need, kes püüavad "eraldada nisu teradest" - näiteks eraldada väga kasumlik "hea" osakond teisest mahajäänud osakonnast. "Hea" äritegevusala hinnatakse kohe eraldi üles. Iga olukorda tuleb siiski uurida iga juhtumi puhul eraldi, sest eraldumise põhjuseid on sadu.
- Spinn-off võib toimuda töötajate arvelt, kuna see mõjutab uue üksuse töötajaid, kuid võib mõjutada ka ettevõtte ülejäänud tegevust. Lisaks võib eraldumine viia pikemate tarneahelate ja keeruliste kokkulepete sõlmimiseni. Kui töötajad viiakse üle teisele tööandjale (iseseisvale üksusele), võivad töökohad ja töötingimused olla kaitstud ainult teatud aja jooksul(**töölepingute ülemineku kohta saate lisateavet siit**).
- Väljaostmise korral peaksid Euroopa töönõukogud ja kohalikud töötajate esindusorganid olema teadlikud teatavatest minimaalsetest kaitseõigustest. Ettevõtete ülemineku korral on töötajate teatavad õigused kaitstud **direktiiviga 2001/23/EÜ** (töötajate õiguste kaitse kohta ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul). Direktiivis on sätestatud, et:
    - kõik õigused ja kohustused lähevad üle omandavale äriühingule. Liikmesriigid võivad sätestada, et üleandja ja ülevõtja vastutavad ühiselt kohustuste eest, mis tekkisid enne lepingu üleandmise kuupäeva.
    - Liikmesriigid võivad võtta asjakohaseid meetmeid tagamaks, et võõrandaja teavitab omandajat kõigist üleantavatest õigustest ja kohustustest.
    - ülevõtja peab järgima üleandjaga sõlmitud kollektiivlepinguid kuni uue kollektiivlepingu kehtivusaja lõpuni või teise kollektiivlepingu jõustumiseni (liikmesriigid võivad piirata selliste tingimuste järgimise aega, kuid peavad järgima vähemalt üheaastast ajavahemikku).
- Töötajate esindamise osas on direktiivis sätestatud, et juhul, kui üleantav ettevõte säilitab oma iseseisvuse, säilib töötajate esindajate staatus ja funktsioon samadel tingimustel.

Teie ülesanne on...

- Eeldage oma ettevõtte spin-off'i, jälgides sektori arenguid. Kasutage ametiühingute ressursse ja teavet selle teema kohta Euroopa ja riiklikul tasandil.
- Koguge kogu teavet, mis aitab mõista majanduslikku juhtumit, kuid ka juhtkonna võimalikke "varjatud" motiive.
- Veenduge, et üleviidavate töötajate õigusi ja töötingimusi austatakse tulevases uues iseseisvas üksuses täielikult.
- Kaaluge uue Euroopa töönõukogu loomist eraldatava tegevuse jaoks.

Transnational Restructuring Navigator

Ajakava maatriks

Juhtimiskohustused

Euroopa töönõukogud SE töönõukogud

- Kui kuuldused on tõesed ja käimas on projekt, mis võib olla Euroopa töötajatele oma võimaliku mõju poolest oluline, on keskjuhatus kohustatud teavitama Euroopa töönõukogu või SE WC-d nii kiiresti kui võimalik (vt kavandatavat otsust).

Kohalike töötajate esindused

- Kui kuuldused on hästi põhjendatud ja käimas on projekt, mis võib oma võimaliku mõju poolest mõjutada töötajaid, on kohalikul juhtkonnal kohustus teavitada kohalikke esindajaid võimalikult kiiresti (vt kavandatav otsus). Juhul, kui mõjutatud on rohkem kui üks riik, tuleb selline teave kooskõlastada ja edastada kõigi asjaomaste riikide töötajate esindajatele ja Euroopa töönõukogule/SE WC-le sama aja jooksul. Kohalik teave puudutab siis eelkõige spin-off-projekti mõju nendele kohalikele tegevuskohtadele, mida see mõjutab.

Töötajate esindajad juhatuses

- Juhtkond peaks teavitama juhatuse liikmeid ettevõtte strateegiast ja kõigist plaanidest, mis tõenäoliselt mõjutavad töötajaid, väga varases etapis ja aegsasti enne lõpliku otsuse tegemist.

Töötajate õigused ja tegevus

Euroopa töönõukogud SE töönõukogud

- Niipea, kui kuulujuttudel võib tunduda olevat mingi sisu, peaksid Euroopa töönõukogu/SE WC liikmed juhtkonnale juba saadud teavet esitama ja küsima täiendavaid üksikasju, sealhulgas - kui see on asjakohane - ametlikku teavet ja konsulteerimist Euroopa töönõukogu/SE WC-ga. Seda võib teha korralisel koosolekul või oma valimiskomisjoni, sekretäri, esimehe või mõne muu esindaja kaudu koosolekute vahelisel ajal.
- Võtke ühendust oma ametiühingute koordinaatori ja Euroopa ametiühingute liiduga, et tagada kõigi asjaomaste ametiühingute täielik teave ja alustada ühise ametiühingute vastuse ettevalmistamist.

Kohalike töötajate esindused

- Niipea, kui kuulujuttudel võib tunduda olevat mingi sisu, peaksid kohalikud töötajate esindajad juhtkonna ees juba saadud teavet esitama ja küsima täiendavaid üksikasju, sealhulgas - kui see on

asjakohane - ametlikku teavet ja konsultatsioone. Seda võib teha kohalike esindusorganite korralistel koosolekutel või koosolekute vahelisel ajal nende sekretäri, esimehe või muu esindaja kaudu. Seda võivad teha ka üksikud usaldusisikud või asjaomast riiki esindavad Euroopa töönõukogu/SE WC liikmed.

- Kogu kohalikul tasandil saadud teavet tuleks süstemaatiliselt jagada teiste riikide Euroopa töönõukogude/SE WC liikmetega. See võimaldab väga kiiresti saada ülevaate võimaliku kõrvalekalde riikidevahelisest iseloomust ja tegelikust suurusest.

Töötajate esindajad juhatuses

- Töötajate esindajatel juhatuses on juurdepääs samale teabele kui aktsionäride esindajatel. Kui levivad kuulujutud võimaliku eraldamise kohta ja sellist plaani ei ole veel juhatusele edastatud, siis võib selle küsimuse tõstatada järgmisel koosolekul, paludes ärimudeli täielikku avalikustamist. Kui aga sellist plaani on juba juhatusele tutvustatud, võib Euroopa töönõukogule, kohalikele töötajate esindajatele ja/või ametiühinguametnikele anda märku, et selline ümberkorraldamine on tõepoolest ettevalmistamisel.
- Ettevaatust: võivad kehtida konkreetsed konfidentsiaalsuseeskirjad.

Ametiühingute tegevus

Euroopa töönõukogud SE töönõukogud

- Võtke ühendust vastava Euroopa Ametiühingute Föderatsiooniga: Kontrollige ja järgige olemasolevaid Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni tegevusjuhendeid/poliitikaid, mida kohaldatakse eraldumise korral, ja/või olemasolevaid riikidevahelisi raamlepinguid või sarnaseid ettevõttespetsiifilisi dokumente.
- Euroopa töönõukogude koordinaatorid peaksid tegema tihedat koostööd Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni ja Euroopa töönõukogude liikmetega asjaomastes riikides.

Kohalike töötajate esindused

- Kuulujutud võivad olla põhjendatud või mitte. Seetõttu on esimene ülesanne koguda võimalikult palju teavet, et oma oletusi põhjendada. Võimalikud tegevused hõlmavad teabevahetust asjaomaste töötajatega ja avalikult kättesaadavate allikate (ajakirjandus, ettevõtte veebisait, ...) kontrollimist.

Töötajate esindajad juhatuses

- Mõnel juhul võivad ametiühinguametnikud omada mandaati ettevõtte juhatuses. Kui see ei ole nii, siis on oluline tihe kontakt töötajate esindajatega, kes kuuluvad juhatusse. See võimaldab kuulujutte kiiresti kontrollida ja kinnituse korral valmistada ette edasisi samme (vt ajakava järgmised lõigud).

Transnational Restructuring Navigator

Riigiasutuste roll

Euroopa töönõukogud SE töönõukogud

- Selles etapis ei ole riigiasutustel mingit rolli.

Kohalike töötajate esindused

- Mõnes riigis, kui tegemist on suurema osa töötajatega, võidakse paluda riigiasutustel sekkuda. Et valmistuda selliseks sekkumiseks hilisemas etapis, kontrollige oma riigi õigusakte, et teada saada, milliseid eeskirju kohaldatakse ja milliseid menetlusi peate järgima.
- Eriti huvipakkuvad võivad olla seadused ja määrused, mis käsitlevad **tegevuse üleandmist teisele ettevõtjale**.

Töötajate esindajad juhatuses

- Võimaliku olulise mõju korral töötajatele võivad töötajate esindajad juhatuses juba hoiatada juhtkonda, et ametiasutusi võib olla vaja teavitada.

Further reading and resources

SPIN-OFF | OMANDAMINE/ÜLEVÕTMINE

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

Liik: Veebileht

Kategooria: Juriidiline

Keel: Inglise keeles

Juurdepääs: Avalik

Transnational Restructuring Navigator