Spin-off

Ja darbība tiek pārcelta uz jaunu, autonomu uzņēmumu.

Kas jums par to jāzina:

- Par "atdalīšanu" runājam tad, kad uzņēmums nolemj atdalīties no savas pamatdarbības, lai izveidotu jaunu, autonomu uzņēmumu.
- Vadība bieži izmanto argumentu, lai atdalītu uzņēmumu, jo uzskata, ka daļu summa ir vērtīgāka nekā pašreizējā tirgus kapitalizācija, paredzot, ka tirgus to novērtēs taisnīgāk. Citi iemesli var būt uzņēmuma pamatdarbības samazināšana vai vienkārši to darbību atdalīšana, kuras vairs netiek uzskatītas par būtiskām.
- Ļoti bieži tieši aktīvisti akcionāri ir tie, kas cenšas "atdalīt graudus no pelavām", piemēram, atdalīt ļoti ienesīgu "labu" nodaļu no citas atpalikušas nodaļas. "Labā" uzņēmējdarbības daļa nekavējoties tiks paaugstināta atsevišķi. Tomēr katra situācija ir jāizvērtē katrā gadījumā atsevišķi, jo ir simtiem iemeslu nodalīšanai.
- Atdalīšana var notikt uz darbinieku rēķina, jo tā ietekmēs darbiniekus jaunajā struktūrvienībā, bet var ietekmēt arī uzņēmuma atlikušo darbību. Turklāt atdalīšana var novest pie garākām piegādes ķēdēm un sarežģītiem pasākumiem. Ja darba ņēmēji tiek nodoti citam darba devējam (autonomai vienībai), darba vietas un darba apstākļi var tikt aizsargāti tikai uz noteiktu laiku**(klikšķiniet šeit, lai uzzinātu vairāk par darba līgumu nodošanu)**.
- Nodalīšanas gadījumā EUP un vietējām darbinieku pārstāvības struktūrām būtu jāzina par noteiktām minimālajām aizsardzības tiesībām. Uzņēmumu nodošanas gadījumā noteiktas darba ņēmēju tiesības aizsargā **Direktīva 2001/23/EK par** darba ņēmēju tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā. Direktīvā noteikts, ka:
    - visas tiesības un pienākumi tiek nodoti ieguvējam uzņēmumam. Dalībvalstis var noteikt, ka nodevējs un pārņēmējs ir kopīgi atbildīgi par saistībām, kas radušās pirms līguma nodošanas dienas.
    - Dalībvalstis var pieņemt attiecīgus pasākumus, lai nodrošinātu, ka nodevējs informē pārņēmēju par visām nododamajām tiesībām un pienākumiem.
    - cesionārs ievēro ar cedentu noslēgtos koplīgumus līdz dienai, kad beidzas termiņš vai stājas spēkā cits koplīgums (dalībvalstis var ierobežot šādu noteikumu ievērošanas termiņu, bet tam ir jāievēro vismaz viena gada termiņš).
- Attiecībā uz darba ņēmēju pārstāvību direktīvā paredzēts, ka gadījumos, kad pārceltais uzņēmums saglabā autonomiju, darba ņēmēju pārstāvju statusu un funkcijas saglabā ar tādiem pašiem noteikumiem un nosacījumiem.

Jūsu uzdevums ir...

- Paredziet, kā jūsu uzņēmumā notiks atdalīšanās, sekojot nozares attīstībai. Izmantojiet arodbiedrību resursus un informāciju par šo jautājumu Eiropas un valsts līmenī.
- Apkopot visu informāciju, kas palīdz izprast ne tikai ekonomisko pamatojumu, bet arī iespējamo vadības "slēpto" motivāciju.
- Pārliecinieties, ka to darbinieku tiesības un darba apstākļi, kuri tiks pārcelti, tiks pilnībā ievēroti jaunajā autonomajā struktūrvienībā.
- Apsveriet iespēju izveidot jaunu EUP attiecībā uz darbībām, kas tiks nodalītas.

Transnational Restructuring Navigator

Laika grafika matrica

Pārvaldības pienākumi

Eiropas Uzņēmumu padomes SE Uzņēmumu padomes

- Ja baumas ir patiesas un tiek īstenots projekts, kas var būt nozīmīgs Eiropas darba ņēmējiem tā iespējamās ietekmes ziņā, centrālajai vadībai ir pienākums pēc iespējas ātrāk informēt EUP vai SE WC (skatīt paredzēto lēmumu).

Vietējo darbinieku pārstāvniecības

- Ja baumas ir labi pamatotas un tiek īstenots projekts, kura potenciālā ietekme var ietekmēt darbaspēku, vietējai vadībai ir pienākums pēc iespējas ātrāk informēt vietējos pārstāvjus (skatīt paredzēto lēmumu). Ja ietekme skar vairāk nekā vienu valsti, šāda informācija ir jāsaskaņo un jāsniedz darbinieku pārstāvjiem visās attiecīgajās valstīs un EWC/SE WC tajā pašā laikā. Vietējā informācija jo īpaši attiecas uz atdalītā projekta ietekmi uz tām vietējām ražotnēm, kuras tiks ietekmētas.

Darba ņēmēju pārstāvji valdē

- Vadībai būtu jāinformē valdes locekļi par uzņēmuma stratēģiju un visiem plāniem, kas varētu ietekmēt darbaspēku, jau ļoti agrīnā posmā un krietni pirms galīgā lēmuma pieņemšanas.

Darba ņēmēju tiesības un rīcība

Eiropas Uzņēmumu padomes SE Uzņēmumu padomes

- Tiklīdz baumām šķiet, ka tām ir kāds pamats, EUP/SPK locekļiem vajadzētu konfrontēt vadību ar jau iegūto informāciju un pieprasīt sīkāku informāciju, tostarp - vajadzības gadījumā - oficiālu informāciju un konsultācijas ar EUP/SPK. To var izdarīt kārtējā sanāksmē vai ar izvēlētās komitejas, sekretāra, priekšsēdētāja, vai cita pārstāvja starp sanāksmēm starp sanāksmēm starpniecību.
- Sazinieties ar savu arodbiedrību koordinatoru un Eiropas arodbiedrību federāciju, lai nodrošinātu visu iesaistīto arodbiedrību pilnīgu informāciju un sāktu gatavot kopīgu arodbiedrību atbildi.

Vietējo darbinieku pārstāvniecības

- Tiklīdz baumām var šķist kaut kāds pamats, vietējiem darbinieku pārstāvjiem vajadzētu konfrontēt vadību ar jau iegūto informāciju un pieprasīt papildu informāciju, tostarp - attiecīgā gadījumā - oficiālu informāciju un konsultācijas. To var darīt regulārās vietējo pārstāvju struktūru sanāksmēs vai ar to sekretāra, priekšsēdētāja vai cita pārstāvja starp sanāksmēm starp sanāksmēm starpniecību. To var

Transnational Restructuring Navigator

darīt arī atsevišķi arodbiedrību mecenāti vai attiecīgo valsti pārstāvošie EWC/SE WC locekļi.

- Visa vietējā līmenī iegūtā informācija sistemātiski jādara zināma pārējo valstu EUP/SE WC locekļiem. Tas ļaus ļoti ātri gūt priekšstatu par iespējamo atdalīšanās gadījumu starptautisko raksturu un faktisko apmēru.

Darba ņēmēju pārstāvji valdē

- Darba ņēmēju pārstāvjiem valdē ir pieejama tāda pati informācija kā akcionāru pārstāvjiem. Ja klīst baumas par iespējamu nodalīšanu un valde par šādu plānu vēl nav informēta, tad šo jautājumu var izvirzīt nākamajā sanāksmē, pieprasot pilnībā atklāt informāciju par uzņēmējdarbības pamatojumu. Ja tomēr šāds plāns jau ir darīts zināms valdei, tad var nosūtīt signālus EWC, vietējiem darbinieku pārstāvjiem un/vai arodbiedrību amatpersonām par to, ka šāda pārstrukturēšana patiešām tiek gatavota.
- Uzmanību: var piemērot īpašus konfidencialitātes noteikumus.

Arodbiedrību darbība

Eiropas Uzņēmumu padomes SE Uzņēmumu padomes

- Sazinieties ar attiecīgo Eiropas Arodbiedrību federāciju: Pārbaudiet un ievērojiet jebkuru spēkā esošu Eiropas Arodbiedrību federācijas rīcības kodeksu/politiku, kas piemērojama atdalīšanas gadījumā, un/vai jebkuru iepriekš noslēgtu starptautisku pamatnolīgumu vai līdzīgu uzņēmumam specifisku dokumentu.
- EUP koordinatoriem cieši jāsadarbojas ar ETUF un EUP locekļiem attiecīgajās valstīs.

Vietējo darbinieku pārstāvniecības

- Baumas var būt pamatotas vai nepamatotas. Tāpēc pirmais uzdevums ir savākt pēc iespējas vairāk informācijas, lai pamatotu savus pieņēmumus. Iespējamās darbības ietver informācijas apmaiņu ar attiecīgajiem darbiniekiem un publiski pieejamo avotu (preses, uzņēmuma tīmekļa vietnes u. c.) pārbaudi.

Darba ņēmēju pārstāvji valdē

- Dažos gadījumos arodbiedrības amatpersonām var būt pilnvaras uzņēmuma valdē. Ja tas tā nav, tad ir svarīgi cieši sazināties ar darbinieku pārstāvjiem, kuri ir valdē. Tas ļaus ātri pārbaudīt baumas un, ja tās apstiprināsies, sagatavot turpmākos pasākumus (sk. turpmākās sadaļas laika grafikā).

Valsts iestāžu loma

Eiropas Uzņēmumu padomes SE Uzņēmumu padomes

- Šajā posmā valsts iestādes nav iesaistītas.

Vietējo darbinieku pārstāvniecības

- Dažās valstīs, ja tas attiecas uz lielāku darbaspēka daļu, var lūgt iesaistīties valsts iestādes. Lai sagatavotos šādai iejaukšanai vēlākā posmā, pārbaudiet savas valsts tiesību aktus, lai noskaidrotu, kādi noteikumi tiks piemēroti un kādas procedūras jums jāievēro.
- Īpaši interesanti var būt likumi un noteikumi par **darbības nodošanu citam uzņēmumam**.

Darba ņēmēju pārstāvji valdē

- Ja iespējama būtiska ietekme uz darbaspēku, darbinieku pārstāvji valdē jau var brīdināt vadību, ka, iespējams, būs jāinformē valsts iestādes.

Further reading and resources

SPIN-OFF IEGĀDE/PĀRŅEMŠANA

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

Veids: Tīmekļa vietne

Kategorija: Juridiskais

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

Transnational Restructuring Navigator