Atskiras tinklalapis

Kai veikla perkeliama į naują, savarankišką įmonę

Transnational Restructuring Navigator

Ką turėtumėte apie tai žinoti:

- Apie atskyrimą kalbame tada, kai įmonė nusprendžia atsiskirti nuo vienos iš savo pagrindinių veiklų ir suformuoti naują, savarankišką įmonę.
- Dažnai vadovai, norėdami atskirti įmonę, remiasi argumentu, kad, jų nuomone, atskirų dalių suma yra verta daugiau nei dabartinė rinkos kapitalizacija, nes tikisi, kad rinka ją įvertins teisingiau. Kitos priežastys gali būti pagrindinės įmonės veiklos susilpninimas arba tiesiog veiklos, kuri nebelaikoma tokia svarbia, atskyrimas.
- Labai dažnai aktyvistai akcininkai siekia "atskirti pelus nuo grūdų", pavyzdžiui, atskirti labai pelningą "gerą" padalinį nuo kito atsiliekančio padalinio. "Geras" verslas iš karto bus pagerintas atskiru pagrindu. Tačiau kiekvieną situaciją reikia nagrinėti individualiai, nes yra šimtai priežasčių atskirti.
- Atskyrimas gali įvykti darbuotojų sąskaita, nes tai turės įtakos naujojo subjekto darbuotojams, tačiau taip pat gali turėti įtakos likusiai įmonės veiklai. Be to, atskyrimas gali lemti ilgesnes tiekimo grandines ir sudėtingus susitarimus. Jei darbuotojai perkeliami kitam darbdaviui (savarankiškam subjektui), darbo vietos ir darbo sąlygos gali būti apsaugotos tik tam tikrą laikotarpį**(daugiau informacijos apie darbo sutarčių perkėlimą rasite čia)**.
- Atskyrimo atveju EĮT ir vietos darbuotojų atstovavimo įstaigos turėtų žinoti apie tam tikras minimalias apsaugos teises. Įmonių perdavimo atveju tam tikros darbuotojų teisės saugomos **Direktyva 2001/23/EB dėl** darbuotojų teisių apsaugos įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju. Direktyvoje numatyta, kad:
  - visos teisės ir pareigos pereina įsigyjančiai įmonei. Valstybės narės gali numatyti, kad perleidėjas ir perėmėjas yra bendrai atsakingi už įsipareigojimus, kurie atsirado iki sutarties perdavimo dienos.
  - Valstybės narės gali priimti atitinkamas priemones, užtikrinančias, kad perleidėjas informuotų įgijėją apie visas perleidžiamas teises ir pareigas.
  - perėmėjas laikosi su perdavėju sudarytų kolektyvinių sutarčių iki jų galiojimo pabaigos arba kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo dienos (valstybės narės gali apriboti tokių sąlygų laikymosi laikotarpį, tačiau privalo laikytis bent vienerių metų laikotarpio).
- Dėl darbuotojų atstovavimo direktyvoje numatyta, kad tais atvejais, kai perduodama įmonė išlaiko savo savarankiškumą, darbuotojų atstovų statusas ir funkcijos išsaugomos tomis pačiomis sąlygomis.

Jūsų misija -...

- Stebėdami sektoriaus pokyčius, numatykite, kaip jūsų įmonė atsiskirs nuo kitų įmonių. Naudokitės profesinių sąjungų ištekliais ir informacija šiuo klausimu Europos ir nacionaliniu lygmeniu.
- Surinkite visą informaciją, padedančią suprasti ne tik ekonominius argumentus, bet ir galimus "paslėptus" vadovybės motyvus.
- Užtikrinkite, kad būsimame naujame savarankiškame subjekte būtų visapusiškai gerbiamos darbuotojų, kurie bus perkelti, teisės ir darbo sąlygos.
- Apsvarstykite galimybę įsteigti naują EĮT, skirtą veiklai, kuri bus atskirta.

Transnational Restructuring Navigator

Laiko matrica

Valdymo įsipareigojimai

Europos darbo tarybos SE darbo tarybos

- Jei gandai yra teisingi ir vykdomas projektas, kuris gali būti svarbus Europos darbuotojams dėl savo galimo poveikio, centrinė vadovybė privalo kuo greičiau informuoti EWC arba SE WC (žr. numatomą sprendimą).

Vietos darbuotojų atstovavimas

- Jei gandai yra gerai pagrįsti ir vykdomas projektas, kurio galimas poveikis gali turėti įtakos darbuotojams, vietos vadovybė privalo kuo greičiau informuoti vietos atstovus (žr. numatomą sprendimą). Jei poveikį daro daugiau nei viena šalis, tokia informacija turėtų būti koordinuojama ir per tą patį laiką pateikiama visų susijusių šalių darbuotojų atstovams ir EĮT / EŽTK. Tuomet vietos informacija visų pirma susijusi su šalutinio projekto poveikiu toms vietos įmonėms, kurios bus paveiktos.

Darbuotojų atstovai valdyboje

- Vadovybė turėtų informuoti valdybos narius apie įmonės strategiją ir bet kokius planus, kurie gali turėti įtakos darbo jėgai, labai anksti ir gerokai prieš priimant galutinį sprendimą.

Darbuotojų teisės ir veiksmai

Europos darbo tarybos SE darbo tarybos

- Kai tik pasirodo, kad gandai gali turėti tam tikrą pagrindą, EĮT / EĮT darbo tarybos nariai turėtų pateikti vadovybei jau gautą informaciją ir paprašyti papildomos informacijos, įskaitant, jei reikia, oficialų informavimą ir konsultacijas su EĮT / EĮT darbo taryba. Tai galima padaryti per eilinį susirinkimą arba per savo Atrankos komitetą, sekretorių, pirmininką ar kitą atstovą tarp susirinkimų.
- Susisiekite su savo profesinių sąjungų koordinatoriumi ir Europos profesinių sąjungų federacija, kad užtikrintumėte išsamią visų susijusių profesinių sąjungų informaciją ir pradėtumėte rengti bendrą profesinių sąjungų atsaką.

Vietos darbuotojų atstovavimas

- Kai tik gandai gali pasirodyti turintys tam tikrą pagrindą, vietos darbuotojų atstovai turėtų supažindinti vadovybę su jau gauta informacija ir paprašyti pateikti daugiau informacijos, įskaitant, jei reikia, oficialų informavimą ir konsultacijas. Tai galima daryti per reguliarius vietos darbuotojų atstovų organų

Transnational Restructuring Navigator

posėdžius arba per jų sekretorių, pirmininką ar kitą atstovą tarp posėdžių. Tai taip pat gali daryti atskiri profesinių sąjungų valdytojai arba atitinkamai šaliai atstovaujantys EWC/SE WC nariai.

- Bet kokia vietos lygmeniu gauta informacija turėtų būti sistemingai dalijamasi su kitų šalių EĮT / SE WC nariais. Taip bus galima labai greitai susidaryti vaizdą apie galimo atskyrimo tarptautinį pobūdį ir faktinį dydį.

Darbuotojų atstovai valdyboje

- Darbuotojų atstovai valdyboje gali gauti tokią pačią informaciją kaip ir akcininkų atstovai. Jei sklando gandai apie galimą atskyrimą, o valdybai apie tokį planą dar nepranešta, šį klausimą galima iškelti kitame susirinkime, prašant atskleisti visą verslo planą. Jei vis dėlto toks planas jau buvo perduotas valdybai, EĮT, vietos darbuotojų atstovams ir (arba) profesinių sąjungų pareigūnams gali būti siunčiami signalai, kad iš tiesų rengiamasi tokiam pertvarkymui.
- Įspėjimas: gali būti taikomos specialios konfidencialumo taisyklės.

Profesinių sąjungų veiksmai

Europos darbo tarybos SE darbo tarybos

- Kreipkitės į atitinkamą Europos profesinių sąjungų federaciją: Patikrinkite ir laikykitės bet kokio galiojančio Europos profesinių sąjungų federacijos elgesio kodekso ir (arba) politikos, taikomos atskyrimo atveju, ir (arba) bet kokio anksčiau sudaryto tarptautinio pagrindų susitarimo ar panašaus konkrečiai įmonei skirto dokumento.
- EĮT koordinatoriai turėtų glaudžiai bendradarbiauti su ETUF ir EĮT nariais atitinkamose šalyse.

Vietos darbuotojų atstovavimas

- Gandai gali būti pagrįsti arba ne. Todėl pirmoji misija - surinkti kuo daugiau informacijos, kuri pagrįstų jūsų prielaidas. Galimi veiksmai - pasikeitimas nuomonėmis su susijusiais darbuotojais ir viešai prieinamų šaltinių (spaudos, įmonės interneto svetainės...) tikrinimas.

Darbuotojų atstovai valdyboje

- Kai kuriais atvejais profesinių sąjungų pareigūnai gali turėti įgaliojimus bendrovės valdyboje. Jei taip nėra, labai svarbu palaikyti glaudžius ryšius su darbuotojų atstovais, kurie yra valdyboje. Tai leis greitai patikrinti gandus ir, jei jie pasitvirtintų, pasirengti tolesniems veiksmams (žr. tolesnius grafiko skyrius).

Valdžios institucijų vaidmuo

Europos darbo tarybos SE darbo tarybos

Transnational Restructuring Navigator

Šiame etape valdžios institucijų vaidmens nėra.

Vietos darbuotojų atstovavimas

- Kai kuriose šalyse, kai tai susiję su didesne darbo jėgos dalimi, gali būti prašoma valdžios institucijų įsitraukti. Kad pasiruoštumėte tokiam įsikišimui vėlesniame etape, patikrinkite savo šalies teisės aktus ir išsiaiškinkite, kokios taisyklės bus taikomos ir kokių procedūrų turite laikytis.
- Ypač svarbūs gali būti įstatymai ir teisės aktai, reglamentuojantys **veiklos perkėlimą į kitą įmonę**.

Darbuotojų atstovai valdyboje

- Jei poveikis darbuotojams gali būti didelis, darbuotojų atstovai valdyboje jau gali įspėti vadovybę, kad gali tekti informuoti valdžios institucijas.

Further reading and resources

ATSKIRAS TINKLALAPIS | ĮSIGIJIMAS IR (ARBA) PERĖMIMAS

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

Tipas: Svetainė

Kategorija: Teisinis

Kalba: Anglų kalba

Prieiga: Viešoji svetainė

Transnational Restructuring Navigator