Omandamine/ülevõtmine

Kui ettevõte integreeritakse teise olemasoleva juriidilise isiku koosseisu

Mida peaksite sellest teadma:

- Ülevõtmine toimub siis, kui ettevõte ostab osa või kõik teise ettevõtte aktsiad või varad, tavaliselt selleks, et võtta selle üle kontroll.
- Ülevõtmistel on **märkimisväärne mõju tööle ja tööhõivele.** Ülevõtmised toovad loomulikult kaasa ametikohtade ja funktsioonide dubleerimise uues ettevõttes, mis tavaliselt toob kaasa ümberkorraldused, mis hõlmavad selliseid meetmeid nagu juhtkonna väljavahetamine, muutunud töötingimused, töö intensiivsuse suurendamine ja/või massilised koondamised.
- Ülevõtmise korral peaksid Euroopa töönõukogud ja kohalikud töötajate esindusorganid olema teadlikud teatavatest minimaalsetest kaitseõigustest: Kui ettevõte võetakse üle teise ettevõtte poolt, on teatud töötajate õigused kaitstud **direktiiviga 2001/23/EÜ**, mis peaks kaitsma töötajate õigusi **omandiõiguse ülemineku** korral **.**
- Töötajatel on õigus saada teavet omandiõiguse üleminekust ja ülemineku korraldamisest. See tähendab, et **töötajate esindused mõlemas ettevõttes** saavad teha koostööd, et leida parim lahendus ametiühingute abiga ja toetusega.
- Peamine erinevus omandamise ja ülevõtmise vahel seisneb selles, et **ülevõtmine on omandamise erivorm, mis toimub siis, kui ettevõte võtab kontrolli teise ettevõtte üle ilma omandatava ettevõtte nõusolekuta**. Ilma loata toimuvaid ülevõtmisi nimetatakse tavaliselt vaenulikeks ülevõtmisteks.
- Töötajatel on **õigus saada teavet ülevõtmispakkumisest ja** kavandatava ülevõtmise **tingimustest** ning töötajate arvamuse võib ametlikult esitada **ametiasutustele**.
- See on sätestatud **direktiivis 2004/25/EÜ ülevõtmispakkumiste kohta**, mis annab töötajate huvide esindajatele laiendatud teabe- ja konsulteerimisõigused ülevõtmiste kontekstis: kuigi direktiivi eesmärk on vähendada kapitali vaba liikumise piiranguid, keelates igasugused kaitsemeetmed vaenulike ülevõtmiste vastu, jätab see direktiiv riiklikele osalejatele märkimisväärse manööverdamisruumi. Seoses töötajate õigustega on direktiivis sätestatud, **et töötajad peavad saama ulatuslikku teavet ülevõtmispakkumise kohta ja neil on õigus esitada oma arvamus/soovitus**!
- Ülevõtmised kuuluvad **monopolivastase õiguse** alla ja neist tuleb teatada asjaomasele ametiasutusele. Kui ülevõtmine kuulub Euroopa konkurentsiameti ja **ELi ühinemismääruse** reguleerimisalasse, on töötajate esindajatel õigus olla ära kuulatud Euroopa Komisjoni poolt. Vt **2018. aastal toimunud ArcelorMittali massilise võõrandamise** näidet **ja seda , kuidas industriAll Europe koordineeris ametiühingute ja töötajate vastuseid** ja muret kohtumisel ELi komisjoniga.

Teie ülesanne on...

- Koguda teavet asjaomaste üksuste omandistruktuuri kohta enne omandamist.
- Võtke ühendust töötajate esindusega teises omandamises osalevas ettevõttes (kui see on võimalik) - selleks võtke ühendust oma kohaliku või - riikidevahelistel juhtudel - Euroopa valdkondliku ametiühinguorganisatsiooniga, et hõlbustada seda protsessi. Samuti võib ette näha kohtumise teise ettevõtte juhtkonnaga. Olge teadlik, et teise ettevõtte töötajate esindusega kohtumise protsess võib olla keeruline, kui tegemist on omandamisega finantsettevõtte, näiteks erakapitali või investeerimisfondi poolt.
- Tehke tihedas koostöös ja suhtluses teise ettevõttega kindlaks, et põhilised töötingimused on kaitstud, ning püüdke uue tööandjaga kokku leppida paremad tingimused.
- Kui omandamine on riikidevaheline, võib osutuda vajalikuks pidada läbirääkimisi oma lepingu kohandamiseks uue olukorraga. Kui kaasatud on vähemalt kaks Euroopa töönõukogu, võib kaaluda isegi ametliku spetsiaalse läbirääkimisorgani korraldamist, et pidada läbirääkimisi uue kokkuleppe sõlmimiseks laienenud kontserni jaoks.
- Kontrollige, milline konkurentsiasutus on asja eest vastutav.

Transnational Restructuring Navigator

Ajakava maatriks

Juhtimiskohustused

Euroopa töönõukogud SE töönõukogud

- Kui kuuldused on tõesed ja käimas on projekt, mis võib olla Euroopa töötajate jaoks oluline oma võimaliku mõju poolest, on keskjuhatus kohustatud teavitama Euroopa töönõukogu või SE WC-d nii kiiresti kui võimalik (vt kavandatavat otsust).
- Vaenuliku ülevõtmise korral avastab sihtettevõtte juhtkond sageli ülevõtmisprojekti, kui see on juba käivitatud. Nad võivad võtta kaitsemeetmeid, kuid neil on vähe otsustusõigust omandamisprotsessi suhtes.

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, tuleks selline teavitamine kooskõlastada ja edastada sama aja jooksul. Kohalik teave puudutab siis eelkõige omandamisprojekti mõju.
- Vaenuliku ülevõtmise korral avastab sihtäriühingu juhtkond sageli ülevõtmisprojekti pärast selle käivitamist. Nad võivad võtta kaitsemeetmeid, kuid neil on vähe otsustusõigust omandamisprotsessi suhtes.

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.
- Vaenuliku ülevõtmise korral avastab sihtettevõtte juhtkond sageli ülevõtmisprojekti alles siis, kui see on käivitatud, ja saab juhatuse liikmeid alles siis teavitada.

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 ettevalmistusi Euroopa töönõukogu/SE WCga konsulteerimiseks. 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 juhtkonnale juba saadud teavet esitama ja küsima täiendavaid üksikasju, sealhulgas - kui see on asjakohane - ametlikku teavet ja ettevalmistusi konsulteerimiseks. Seda võib teha kohalike esindusorganite korralistel koosolekutel või nende sekretäri, esimehe või muu esindaja kaudu koosolekute vahelisel ajal. Seda võivad teha ka üksikud usaldusisikud või asjaomases riigis 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 omandamise riikidevahelisest iseloomust.

Töötajate esindajad juhatuses

- Töötajate esindajatel juhatuses on juurdepääs samale teabele kui aktsionäride esindajatel. Kui võimalikku omandamist puudutavad kuulujutud liiguvad ja sellist plaani ei ole veel juhatusele edastatud, siis võib küsimuse tõstatada järgmisel koosolekul, paludes äritegevuse täielikku avalikustamist. Kui sellist plaani on juba juhatusele tutvustatud, võib anda märku Euroopa töönõukogule, kohalikele töötajate esindajatele ja/või ametiühinguametnikele, et sellist ümberkorraldust tõepoolest valmistatakse ette. Ettevaatust: võivad kehtida konkreetsed konfidentsiaalsuseeskirjad.
- Vaenuliku ülevõtmise korral avastab sihtettevõtte juhtkond sageli ülevõtmisprojekti alles siis, kui see on käivitatud, ja saab alles siis teavitada juhatuse liikmeid.

Ametiühingute tegevus

Euroopa töönõukogud SE töönõukogud

- Võtke ühendust vastava ETUFiga: Kontrollige ja järgige kõiki olemasolevaid ETUFi tegevusjuhendeid/-poliitikat ja/või olemasolevat riikidevahelist raamlepingut või sarnast ettevõtjaspetsiifilist dokumenti, mida kohaldatakse omandamise korral.
- Koguge teavet teise omandamisprojektis osaleva ettevõtte kohta ja püüdke luua kontaktid vastavate ametiühingustruktuuridega.
- 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, avalikult kättesaadavate allikate kontrollimist (ajakirjandus, ettevõtte veebisait, ...) ja kontakte teise võimaliku omandamisega seotud ettevõtte esindajatega (kui see on võimalik).

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).

Riigiasutuste roll

Euroopa töönõukogud SE töönõukogud

- Selles etapis ei ole riigiasutustel mingit rolli. Te võite siiski tutvuda riiklike või kohalike ametiasutuste rolliga eelkõige teie riigis toimuvate suurte ümberkorralduste puhul.
- Kuna omandamine võib kuuluda konkurentsiõiguse reguleerimisalasse, tutvuge ELi **ühinemismäärusega** ja ELi ühinemiskontrolli menetlusega.

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 **kollektiivseid koondamisi** ja **tegevuse üleviimist teisele ettevõttele** käsitlevad seadused ja määrused.
- Kuna võimalik omandamine võib kuuluda siseriikliku konkurentsiõiguse reguleerimisalasse, tutvuge omandamist ja koondumisi käsitlevate siseriiklike õigusaktidega.

Töötajate esindajad juhatuses

- Juhul, kui see avaldab märkimisväärset mõju kohalikule tööjõule, võivad töötajate esindajad juhatuses olla valmis paluma juhtkonnal teavitada ametiasutusi.

Transnational Restructuring Navigator

Further reading and resources

OMANDAMINE/ÜLEVÕTMINE

Directive 2004/25/EC of the European Parliament and of the Council of 21 April 2004 on takeover bids

(Text with EEA relevance)

Kategooria: Juriidiline

Keel: Inglise keeles

Juurdepääs: Avalik

(PIIRIÜLENE) ÜHINEMINE ÜHISETTEVÕTE OMANDAMINE/ÜLEVÕTMINE

Competition: Merger control procedures

Liik: PDF

Kategooria: Faktid ja andmed

Keel: Inglise keeles

Juurdepääs: Avalik

(PIIRIÜLENE) ÜHINEMINE ÜHISETTEVÕTE OMANDAMINE/ÜLEVÕTMINE

Council Regulation (EC) No 139/2004 of 20 January 2004 on the control of concentrations between undertakings (the EC Merger Regulation)

Liik: Veebileht

Kategooria: Juriidiline

Juurdepääs: Avalik

Transnational Restructuring Navigator

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