Spin-off

Wanneer een activiteit wordt verplaatst naar een nieuw, autonoom bedrijf

Transnational Restructuring Navigator

Wat u erover moet weten:

- We spreken van een "spin-off" wanneer een bedrijf ervoor kiest om zich af te scheiden van een van zijn kernactiviteiten om een nieuwe, autonome entiteit te vormen.
- Een argument dat vaak door het management gebruikt wordt voor een spin-off is dat ze geloven dat de som van de delen meer waard is dan de huidige marktkapitalisatie, in afwachting van een eerlijkere waardering door de markt. Andere redenen kunnen zijn dat men zich terugplooit op de kernactiviteiten van het bedrijf of dat men activiteiten die niet meer als relevant worden beschouwd, gewoon van elkaar scheidt.
- Heel vaak zijn het activistische aandeelhouders die aandringen om "het kaf van het koren te scheiden" - bijvoorbeeld om een zeer winstgevende "goede" divisie te scheiden van een andere divisie die achterblijft. De "goede" divisie wordt dan onmiddellijk afzonderlijk opgewaardeerd. Elke situatie moet echter van geval tot geval worden bekeken, aangezien er honderden redenen zijn om te verzelfstandigen.
- Een spin-off kan ten koste gaan van de werknemers, omdat het gevolgen heeft voor de werknemers in de nieuwe entiteit, maar kan ook een impact hebben op de resterende activiteiten van het bedrijf. Daarnaast kan een spin-off leiden tot langere toeleveringsketens en complexe regelingen. Als werknemers naar een andere werkgever (een autonome entiteit) worden overgeplaatst, kunnen banen en arbeidsvoorwaarden slechts voor een bepaalde periode gewaarborgd zijn(**klik hier voor meer informatie over de overdracht van arbeidsovereenkomsten**).
- In het geval van een spin-off moeten EOR's en lokale werknemersvertegenwoordigingsorganen op de hoogte zijn van bepaalde minimale beschermingsrechten. In het geval van een overgang van ondernemingen, worden bepaalde rechten van werknemers beschermd door **Richtlijn 2001/23/EG** betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen. De richtlijn bepaalt dat:
    - alle rechten en verplichtingen overgaan op de verkrijgende vennootschap. De lidstaten mogen bepalen dat vervreemder en verkrijger gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor verplichtingen die vóór de datum van overgang van de overeenkomst zijn ontstaan.
    - De lidstaten kunnen passende maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de vervreemder de verkrijger informeert over alle over te dragen rechten en verplichtingen.
    - de verkrijger moet de met de vervreemder gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten naleven tot de vervaldatum of de datum van inwerkingtreding van een andere collectieve

arbeidsovereenkomst (de lidstaten mogen de periode voor de naleving van deze bepalingen beperken, maar moeten ten minste een periode van een jaar in acht nemen).

- Wat de vertegenwoordiging van de werknemers betreft, bepaalt de richtlijn dat in de gevallen waarin de overgegane onderneming haar autonomie behoudt, de status en de functie van de werknemersvertegenwoordigers onder dezelfde voorwaarden gehandhaafd blijven.

Uw missie is om...

- Anticipeer op spin-off in uw bedrijf door sectorale ontwikkelingen te volgen. Gebruik vakbondsmiddelen en informatie over de kwestie op Europees en nationaal niveau.
- Verzamel alle informatie die helpt om de economische argumenten te begrijpen, maar ook mogelijke "verborgen" motivaties van het management.
- Zorg ervoor dat de rechten en arbeidsomstandigheden van de werknemers die zullen worden overgeplaatst volledig worden gerespecteerd binnen de toekomstige nieuwe autonome entiteit.
- Overweeg de oprichting van een nieuwe EOR voor de activiteiten die zullen worden afgesplitst.

Transnational Restructuring Navigator

Tijdlijn matrix

Managementverplichtingen

Europese Ondernemingsraden SE Ondernemingsraden

- Als de geruchten waar zijn en er een project gaande is dat van belang kan zijn voor de Europese werknemers wat betreft de mogelijke gevolgen, dan is het hoofdbestuur verplicht om de EOR of het SE-WC zo snel mogelijk te informeren (zie voorgenomen besluit).

Vertegenwoordigingen van lokale werknemers

- Als de geruchten goed onderbouwd zijn en er een project gaande is dat gevolgen kan hebben voor de werknemers, dan is het lokale management verplicht om de lokale vertegenwoordigers zo snel mogelijk te informeren (zie voorgenomen besluit). Als er gevolgen zijn voor meer dan één land, moet deze informatie worden gecoördineerd en binnen hetzelfde tijdsbestek aan de werknemersvertegenwoordigers in alle betrokken landen en aan de EOR/SE-WC worden verstrekt. Lokale informatie heeft dan met name betrekking op de impact van het spin-off project op de lokale vestigingen die beïnvloed zullen worden.

Werknemersvertegenwoordigers in de Raad van Bestuur

- Het management moet de leden van de raad van bestuur in een zeer vroeg stadium en ruim voor een definitieve beslissing op de hoogte stellen van de bedrijfsstrategie en alle plannen die waarschijnlijk van invloed zullen zijn op het personeelsbestand.

Rechten en actie van werknemers

Europese Ondernemingsraden SE Ondernemingsraden

- Zodra geruchten enige substantie lijken te hebben, moeten EOR/SE-WC-leden het management confronteren met de reeds verkregen informatie en om meer details vragen, inclusief - indien van toepassing - de formele informatie en raadpleging van de EOR/SE-WC. Dit kan gedaan worden tijdens een reguliere vergadering of via hun Beperkte Commissie, Secretaris, Voorzitter of een andere woordvoerder tussen vergaderingen in.
- Neem contact op met uw vakbondscoördinator en uw Europese vakbondsfederatie om de volledige informatie van alle betrokken vakbonden te verkrijgen en te beginnen met de voorbereiding van een gezamenlijke vakbondsreactie.

Vertegenwoordigingen van lokale werknemers

Zodra geruchten enige substantie lijken te hebben, moeten lokale werknemersvertegenwoordigers het management confronteren met de reeds verkregen informatie en om meer details vragen, inclusief - indien van toepassing - de formele informatie en raadpleging. Dit kan gebeuren tijdens regelmatige vergaderingen van de lokale vertegenwoordigende organen of via hun secretaris, voorzitter of andere woordvoerder tussen de vergaderingen door. Dit kan ook gedaan worden door individuele shop stewards of de EWC/SE WC-leden die het betreffende land vertegenwoordigen.

- Alle op lokaal niveau verkregen informatie moet systematisch met de EOR/SE-WC-leden van de andere landen worden gedeeld. Op die manier kan men zich zeer snel een beeld vormen van het transnationale karakter en de werkelijke omvang van de mogelijke spin-off.

Werknemersvertegenwoordigers in de Raad van Bestuur

- Werknemersvertegenwoordigers in de raad hebben toegang tot dezelfde informatie als aandeelhoudersvertegenwoordigers. Als er geruchten de ronde doen over een mogelijke spin-off en een dergelijk plan nog niet aan de raad van bestuur is meegedeeld, dan kan de kwestie op de volgende vergadering aan de orde worden gesteld, met het verzoek om volledige openheid van zaken te geven over de business case. Als een dergelijk plan wel al aan het bestuur is meegedeeld, kunnen er signalen naar de EOR, lokale werknemersvertegenwoordigers en/of vakbondsfunctionarissen worden gestuurd dat er inderdaad een dergelijke herstructurering wordt voorbereid.
- Let op: er kunnen specifieke regels voor vertrouwelijkheid van toepassing zijn.

Vakbondsactie

Europese Ondernemingsraden SE Ondernemingsraden

- Neem contact op met de betreffende Europese Vakbondsfederatie: Controleer en volg een bestaande gedragscode/beleidslijn van de Europese Vakbondsfederatie die van toepassing is in het geval van een spin-off en/of een reeds bestaande transnationale kaderovereenkomst of een soortgelijk bedrijfsspecifiek document.
- EOR-coördinatoren moeten nauw samenwerken met de ETUF en EOR-leden in de betrokken landen.

Vertegenwoordigingen van lokale werknemers

- Geruchten kunnen gegrond zijn of niet. Daarom is de eerste opdracht om zoveel mogelijk informatie te verzamelen om uw vermoedens te staven. Mogelijke acties zijn uitwisselingen met betrokken werknemers en het controleren van openbaar beschikbare bronnen (pers, bedrijfswebsite, ...).

Werknemersvertegenwoordigers in de Raad van Bestuur

- In sommige gevallen hebben vakbondsafgevaardigden een mandaat in het bestuur van het bedrijf. Als dat niet het geval is, dan is nauw contact met de werknemersvertegenwoordigers die in de raad van

bestuur zitten essentieel. Zo kunnen geruchten snel worden geverifieerd en, indien bevestigd, verdere stappen worden voorbereid (zie de volgende secties in de tijdlijn).

Rol van overheidsinstanties

Europese Ondernemingsraden SE Ondernemingsraden

- In dit stadium spelen overheidsinstanties geen rol.

Vertegenwoordigingen van lokale werknemers

- In sommige landen, waar grotere delen van het personeel betrokken zijn, kan de overheid gevraagd worden om in te grijpen. Om u op een dergelijke tussenkomst in een later stadium voor te bereiden, controleert u uw nationale wetgeving om te weten te komen welke regels van toepassing zullen zijn en welke procedures u moet volgen.
- Wet- en regelgeving over **de overdracht van activiteiten naar een andere onderneming** kan van bijzonder belang zijn.

Werknemersvertegenwoordigers in de Raad van Bestuur

- In het geval van een mogelijk aanzienlijke impact op het personeelsbestand, kunnen werknemersraadsleden het management al waarschuwen dat de overheidsinstanties mogelijk op de hoogte moeten worden gebracht.

Further reading and resources

SPIN-OFF OVERNAME

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

Type: Website

Categorie: Wettelijk

Taal: Engels

Toegang: Openbaar