

Wetgeving bij bedrijfsfusie

Bij een bedrijfsfusie is sprake van een duurzaam samengaan van ondernemingen. Dit houdt in dat de diverse bedrijfsmiddelen (overgang passiva/activa) van een onderneming worden overgedragen aan de nieuwe verkrijgende onderneming.

Voorbeelden van een bedrijfsfusie zijn:

- Een vennootschap verkoopt (een deel van) de onderneming aan een andere vennootschap;
- Een vennootschap faillieert en de onderneming wordt geheel of gedeeltelijk door een andere vennootschap overgenomen.

Vormen overgang	Pensioentoezegging	Let op!
Aandelenfusie	Blijft bestaan	Maakt het bedrijf onderdeel uit van een concern dan kunnen contracten bij de verzekeraar of een ondernemingspensioenfonds wijzigen, waardoor mogelijk de kosten van de uitvoering van de pensioentoezegging toenemen.
Juridische fusie	Blijft bestaan	Maakt het bedrijf onderdeel uit van een concern dan kunnen contracten bij de verzekeraar of een ondernemingspensioenfonds wijzigen, waardoor mogelijk de kosten van de uitvoering van de pensioentoezegging toenemen.
Bedrijfsfusie	Gaat in principe over	De pensioentoezegging gaat over, tenzij de koper ervoor kiest om de eigen pensioenregeling toe te passen.

De hoofdregel is dat de rechten en verplichtingen uit de pensioentoezegging bij overgang van een onderneming automatisch meegaan. Dit geldt niet als deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds verplicht is; dat gaat altijd voor.

De wetgeving onderscheidt de volgende drie situaties (zie figuur).

A. Nieuwe en oude werkgever hebben een pensioenregeling.

B. Alleen oude werkgever heeft een pensioenregeling.

C. Alleen nieuwe werkgever heeft een pensioenregeling.

Daarnaast zijn in theorie ook nog twee andere situaties denkbaar:

D. Oude en nieuwe werkgever hebben geen regeling.

E. Er worden vooraf maatwerkafspraken gemaakt en vastgelegd in de CAO.

Pensioensituaties bij bedrijfsfusie

	Koper wel pensioen	Koper geen pensioen
Verkoper wel pensioen	(A) Pensioenregeling verkoper, tenzij koper kiest voor al bestaande eigen regeling voor overgenomen werknemers	(B) Pensioenregeling verkoper is van toepassing op overgenomen werknemers
Verkoper geen pensioen	(C) Pensioenregeling van koper is van toepassing op overgenomen werknemers	(D) Geen pensioenregeling

A. Koper en verkoper hebben beide een pensioenregeling

Zowel de kopende als de verkopende werkgever hebben een pensioenregeling, maar de inhoud van beide regelingen is verschillend. Dit is een situatie die in de praktijk waarschijnlijk het meest zal voorkomen. Als de nieuwe werkgever niets regelt, blijft de oude pensioenregeling gelden voor de nieuwe medewerkers. De nieuwe werkgever kan ook kiezen de overgenomen werknemers dezelfde regeling aan te bieden als die geldt voor zijn huidige medewerkers. Deze regeling kan beter of slechter zijn dan de oude regeling. Als de regeling slechter is, gaan de medewerkers er op achteruit. Deze mogelijkheid bestaat overigens niet als de overnemende werkgever valt onder een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds en de overgenomen werknemers ook onder de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds gaan vallen. Dan geldt voor beide groepen uiteraard de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds.

Let op: Dat beide werkgevers een pensioenregeling hebben, die inhoudelijk van elkaar verschillen, kan er soms toe leiden dat op overgenomen werknemers een minder goede pensioenregeling van toepassing wordt.

In artikel 663 boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is bepaald dat de vorige werkgever nog gedurende een jaar na overgang naast de nieuwe werkgever hoofdelijk verbonden is voor wat betreft de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst die zijn ontstaan voor de overgang van de onderneming. Hierdoor kunnen betalingsachterstanden ontstaan die voor de overgang nog verhaald kunnen worden op de vorige werkgever.

B. Koper heeft geen pensioenregeling, maar de verkoper wel

In de situatie waarin de verkoper wel een pensioenregeling heeft maar de koper niet, is besloten dat de overgang van de onderneming er niet toe mag leiden dat de pensioenregeling van de overgenomen werknemers eindigt. De koper wordt er daarom toe verplicht dat hij de pensioenregeling van deze groep werknemers voortzet. Het is echter niet zo dat die verplichting ook in de toekomst moet blijven bestaan. In de praktijk zal dit met name voorkomen als de koper een nieuwe vennootschap opzet. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als er een buitenlandse koper is die hier nog geen vestiging heeft of als een investeringsmaatschappij (financial buyer) de activiteiten overneemt.

C. Koper heeft wel een pensioenregeling, maar de verkoper niet

In dit geval wordt de regeling van de nieuwe werkgever ook van toepassing op de overgenomen medewerkers. Uit antwoorden op vragen van de Raad van State kan worden geconcludeerd dat dit recht pas gaat gelden vanaf het moment van de overname. De overgenomen medewerkers hebben dus geen rechten over hun diensttijd die ze hebben doorgebracht bij hun oude werkgever.

D. Koper en verkoper hebben beide geen regeling

In de praktijk zal deze situatie minder vaak voorkomen. Vanzelfsprekend zal er dan ook na de overgang van de onderneming geen pensioenregeling van toepassing zijn.

E. Uitzondering als het per CAO geregeld wordt

Indien de sociale partners voor de overgang van de onderneming afspraken maken over de pensioensituatie bij overgang, dan mogen zij daarbij afwijken van de bovenstaande wettelijke voorschriften. Dit moet dan wel in een CAO worden vastgelegd.

Heeft u een pensioenadviseur nodig, bel dan met ORpensioen (070 - 304 29 00) en vraag naar Hans Kennis of Henry van Eck of mail naar advies@ORpensioen.nl.