

BEHOUD VAN RECHTEN EN Plichten BIJ OVERGANG VAN EEN ONDERNEMING

Het is geen nieuws dat de Europese regelgeving die gestaag neerdaalt op de burgers van de Europese Unie ook invloed heeft op de Nederlandse wetgeving. Veertig jaar geleden was dat ook al zo. Op 14 februari 1977 vaardigde de EG een richtlijn uit die het behoud van rechten van werknemers bij overgang van ondernemingen moest waarborgen. De verwachting was indertijd dat de uitbouw van de Europese Gemeenschappen in de toekomst zou leiden tot concentraties en fusies van ondernemingen. Regelgeving, gericht op het behoud van de positie van de betrokken werknemers werd noodzakelijk gevonden.

De wet waarbij de EG-richtlijn van 14 februari 1977 in de Nederlandse regelgeving is opgenomen, is ingevoerd op 27 juli 1981. Nadien is zowel de EG-richtlijn als de Nederlandse wetgeving een aantal malen verduidelijkt en aangepast. De hoofdregel is echter hetzelfde gebleven: indien een onderneming wordt overgedragen aan een andere partij gaan alle arbeidsovereenkomsten met de werknemers die op dat moment in dienst zijn van rechtswege op de verkrijger over. Concreet betekent dit dat de verkrijger alle rechten die voor de overgenomen werknemers uit de lopende arbeidsovereenkomsten voortvloeien moet respecteren. De werknemers zijn van hun kant verplicht voor de verkrijger te gaan werken. Weigeren zij dat, dan hebben zij geen aanspraak op werk bij de overdrager.

In de jaren die sinds de invoering van de EG-richtlijn zijn verstreken, is duidelijk geworden dat het begrip 'overgang van onderneming' ruim moet worden opgevat. Niet alleen de overgang van een onderneming als geheel, maar ook de overgang van een vestiging of zelfstandig onderdeel van een onderneming valt onder de werking van de hierboven omschreven regel. Bepalend is, volgens het EG-Hof van Justitie, dat een 'duurzaam georganiseerde' eenheid met een

economische activiteit wordt overgedragen. Of zich dat voordoet, hangt af van de omstandigheden van het geval, zoals de aard van de overgedragen onderneming of vestiging, de vraag of de materiele activa al dan niet wordt overgedragen en de mate waarin de activiteiten van voor en na de overgang overeenkomen.

De waardering van deze omstandigheden is uiteindelijk aan de rechter. Bekend is de uitspraak van het EG-Hof van Justitie in de zaak van een bank die schoonmaakwerkzaamheden die door één enkele werknemer werden verricht uitbesteedde aan een schoonmaakbedrijf. Het Hof van Justitie overwoog dat de schoonmaakwerkzaamheden een economische activiteit met een eigen doelstelling vormden en oordeelde dat de uitbesteding van die werkzaamheden moest worden beschouwd als overgang van een deel van de onderneming.

Sinds 1 juli 2002 gaan ook verplichtingen die voortvloeien uit pensioentoezeggingen van rechtswege over op de verkrijger van de onderneming.

Aan de verplichting die pensioentoezeggingen over te nemen, kan de verkrijger slechts in drie gevallen ontkomen.

In de eerste plaats is dat het geval als de verkrijger de overgenomen werknemers dezelfde



| MR A.J. STOKKERS |

toezegging doet als de toezegging die hij al vóór het tijdstip van overgang heeft gedaan aan zijn eigen werknemers. Daarbij is niet van belang of de toezegging aan de zittende werknemers slechter is dan de regeling die voor de overgenomen werknemers geldt. In de tweede plaats is de verkrijger niet verplicht gedane pensioentoezeggingen over te nemen als voor hem een wettelijk verplichte deelneming in het pensioenfonds van de bedrijfstak geldt. In de derde plaats bestaat de mogelijkheid bij CAO andersluidende afspraken te maken met betrekking tot de overgang van pensioentoezeggingen.

De overgang van pensioenregelingen kan voor de verkrijger een grote financiële verplichting betekenen. Met het oog op een afgewogen oordeel over een voorgenomen fusie of overname is het dan ook verstandig de financiële gevolgen van de bij de overdragende partij geldende pensioenregeling goed in kaart te brengen. Indien u over het voorgaande, of over andere zaken met een arbeidsrechtelijk aspect meer informatie wilt, neemt u dan contact op met mr A.J. Stokkers van Van Veen Advocaten, Keesomstraat 9 te Ede. E-mail: aj.stokkers@vanveen.com of via telefoon: 0318-687898 ■