

Pensioen bij fusie/overname

TYPEN FUSIES/OVERNAMES

Er zijn in principe 3 typen overnames/fusies van een (gedeelte van een) onderneming:

- **Aandelenfusie**
Bij een aandelenfusie worden de aandelen van de vennootschap overgedragen en wijzigt de rechtspersoon dus niet. De arbeidsvoorwaarden wijzigen dus ook niet.
- **Juridische fusie**
Als er sprake is van een juridische fusie worden meerdere ondernemingen gefuseerd tot één onderneming. Hierbij gaan in principe alle rechten en verplichtingen van de werknemers van de gefuseerde ondernemingen over naar de nieuwe of overblijvende onderneming.
- **Bedrijfsfusie**
Bij een bedrijfsfusie is sprake van een overgang van een (gedeelte van de) onderneming. In deze overnamevorm worden diverse bedrijfsmiddelen (activa/passiva-transactie) van de verkoper overgedragen aan de koper. Alle rechten en verplichtingen van de werknemers die bij deze bedrijfsmiddelen van de overgenomen onderneming horen, gaan in principe over naar de koper. Ook als niet alle activa/passiva worden overgenomen, maar wel de activiteiten waar de medewerkers mee verbonden zijn, gaan in principe alle rechten en verplichtingen van de medewerkers over.

Als alle rechten en verplichtingen van werknemers overgaan, betekent dat dat de arbeidsvoorwaarden niet mogen wijzigen zonder instemming van de betreffende medewerkers. Voor de pensioentoezegging zijn hierop uitzonderingen mogelijk.

DE PENSIOENREGELING BIJ FUSIE/OVERNAME

Zoals aangegeven blijft bij een fusie/overname de pensioenregeling van kracht. Hierop gelden de volgende uitzonderingen bij een juridische of bedrijfsfusie:

- Als de overnemende partij verplicht is aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds. Dan zullen de medewerkers van de overgenomen onderneming ook onder de verplichtstelling gaan vallen.
- Als de overnemende partij een verplichte pensioenregeling kent op basis van een cao. De medewerkers van de overgenomen onderneming zullen dan op basis van deze cao ook een deze (verplichte) pensioenregeling moeten krijgen.
- Als de overnemende partij aan de medewerkers van de over te nemen onderneming een aanbod doet voor dezelfde pensioenregeling die ook voor de eigen medewerkers geldt op het moment van overname. De kwaliteit van de eigen pensioenregeling kan beter, gelijk of slechter zijn. Het aanbod moet gedaan zijn op het moment van de overname.

Met instemming van de medewerkers/OR zijn arbeidsvoorwaarden (en dus ook de pensioentoezegging) natuurlijk altijd aan te passen.

BEËINDIGING CONTRACT PENSIOENUITVOERDER

Soms wordt de uitvoeringsovereenkomst (het contract met de pensioenuitvoerder) (tussentijds) beëindigd. Dan is het raadzaam om vast te stellen dat er geen onverwachte beëindigingscondities zijn die vervelende gevolgen hebben voor de overnemende partij.