

DE RECHTEN EN Plichten VAN OR EN PVT BIJ EEN OVERNAME

Help, we worden overgenomen!

Een overname is een ingrijpend besluit. Voor personeel betekent dit veel onzekerheid en ondernemingsraden die met een overname te maken krijgen, voelen zich vaak machteloos. Niet alleen doordat de keuze van de overnamepartner zich buiten de OR of PVT afspeelt, maar ook doordat de OR vaak (te) laat en onvolledig geïnformeerd wordt, er veelal geheimhouding wordt opgelegd en omdat er soms druk wordt uitgeoefend positief te adviseren. Veel OR-leden hebben geen ervaring met overname. In dit artikel bieden wij daarom handvatten om wél invloed uit te oefenen.

De OR wordt bij overname wel eens buiten spel gezet. Dat gebeurt vaak op een slinkse wijze, zoals in de volgende fictieve situatie: de eigenaar-directeur van Janse BV loopt tegen zijn pensioen aan en wil zijn bedrijf verkopen. De OR vraagt de bestuurder elke vergadering hoe het ermee staat. Hij geeft geen duidelijk antwoord, maar inmiddels is hij wél op zoek naar een koper.

Geheimhouding

Op een gegeven moment vindt hij een geschikte koper en beide partijen tekenen een intentieverklaring. Pas dan wordt de OR onder strikte geheimhouding geïnformeerd. Het blijkt dat de vorig jaar afgesproken bonusregeling met de overname komt te vervallen. Als de OR daar bezwaar tegen maakt, dreigt de bestuurder de bonus over het afgelopen jaar ook niet uit te betalen. Onder deze druk zwicht de OR en de leden advise-

ren positief over de overname.

Dit is gelukkig helemaal niet hoe het hoeft te gaan. Wij zullen u in vier stappen wegwijs maken op het gebied van overname, zodat u dit soort situaties kunt voorkomen.

Stap 1 Verwerf als OR een positie

Wanneer de ondernemingsraad vermoedt dat er een overname aankomt, is het verstandig dit tijdens een overlegvergadering aan de orde te stellen. Een goede gelegenheid hiervoor is de vergadering waar de algemene gang van zaken wordt besproken. Daar moet de bestuurder de ondernemingsraad meedelen welke besluiten hij in voorbereiding heeft en moet u samen afspraken maken over de wijze waarop hij de ondernemingsraad hierbij betreft. Bij deze vergadering moet een vertegenwoordiger van de toezichthouder of - als het gaat om een onderdeel van een concern - het concernbestuur het bestuur aanwezig zijn.

Betrokkenheid

Vraag in welke fase de besluitvorming zit op het gebied van zoeken naar kandidaten, de overname van het contract en de integratie. Geef aan wanneer de ondernemingsraad betrokkenheid wil en maak procedureafspraken met de bestuurder over de volgende punten:

- de inzage van de OR in het bidboek, de longlist en de shortlist (zie kader);
- het adviesrecht bij inschakelen van een externe deskundige, intentieverklaring, overnamebesluit en integratie;
- de ondersteuning van de OR door een (extern) adviseur;
- het opstellen van een sociaal plan, indien nodig. Bij voorkeur afgesproken met de vakbonden en afgestemd op het adviestraject;
- de geheimhouding die de OR opgelegd kan krijgen. Is daar sprake van en zo ja, welke informatie valt daaronder, voor hoe lang en voor wie?
- de raadpleging van de achterban. De OR moet zijn achterban kunnen raadplegen voordat hij advies uitbrengt. Dring hierop aan.
- de afspraken over de wijze van contact met de directie en de OR van de overnemende partij.

Stap 2 Beoordeel de winst

De OR moet proberen zich een visie te vormen over de toekomst van het bedrijf. Stel fundamentele vragen over het waarom van de overname. Is zelfstandig voortbestaan een optie? Wat is volgens de ondernemingsraad het doel van de overname? Wat moet het profiel zijn van de overnamepartij? Of, als er al een

Overnamewoordenboek

Verkoopmemorandum/Bidboek

Uitgebreide profielschets van het bedrijf om potentiële kopers een beeld te geven van de onderneming. De profielschets geeft informatie over:

- het type bedrijf, activiteiten en producten;
- de markt en de strategische plannen;
- de omzet- en resultaatgegevens.

Longlist/Shortlist

Een longlist wordt gemaakt om vast te stellen wie mogelijke koopkandidaten zijn. Uit deze lijst kiest de verkoper de meest geschikte kandidaten, die gezamenlijk de shortlist vormen. Deze kandidaten worden benaderd om te zien of zij geïnteresseerd zijn.

Intentieverklaring

Als de aankoop van het bedrijf in een vergevorderd stadium is en er overeenstemming is bereikt over de verkoopprijs en aanvullende voorwaarden, is het tijd voor een intentieverklaring. In dit document spreken koper en verkoper de intentie uit dat ze tot een definitieve overeenkomst willen komen. Na ondertekening is het alleen onder bepaalde ontbindende voorwaarden nog mogelijk om zonder schade als koper terug te trekken.

Due diligence

Een due diligence is een onderzoek dat een accountant meestal uitvoert om een gegeden inzicht te krijgen in alle belangrijke aspecten van de onderneming. Wat zijn de resultaten, waarde en risico's van de onderneming? De koper kan op basis daarvan beoordelen wat de prijs en andere voorwaarden van de overdracht moeten zijn. De koper wil met dit onderzoek voorkomen dat hij een kat in de zak koopt.

Sociaal plan

In een sociaal plan worden afspraken gemaakt over de sociale aspecten van de overname. Het gaat over onderwerpen als boventallige medewerkers, het tegengaan van gedwongen ontslagen, kwaliteitsbehoud, externe herplaatsing (outplacement), financiële vergoedingen bij ontslag en reiskosten.

Wet overgang onderneming

Als de onderneming overgaat van de ene naar de andere eigenaar, wordt de nieuwe eigenaar automatisch (van rechtswege) de werkgever van de werknemers die overgaan. De wet biedt bescherming bij overgang van de onderneming: de betrokken medewerkers handhaven bij de nieuwe eigenaar zoveel mogelijk de rechten en plichten die ze hadden.

Harmonisatie arbeidsvoorwaarden

Als gevolg van de overname zullen binnen de organisatie meerdere arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn. De werkgever kan overgaan tot een harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden. Er zijn meerdere manieren om de verschillende arbeidsvoorwaarden op elkaar af te stemmen.

door zowel financiële als sociale gegevens over de overnemende partij te verzamelen (harde en zachte due diligence, zie kader). Welke investeringen zijn nodig in de nieuwe organisatie en is de overnemende partij bereid deze investeringen te doen?

Welke strategische keuzen zal de overnemende partij maken, welke koers zal er gevaren worden?

Zorgpunten

Uw eigen bestuurder zal deze vragen vaak niet kunnen beantwoorden. Vraag daarom altijd om een gesprek met de overnemende partij. Dit maakt het mede mogelijk een indruk te krijgen van de cultuur: hoe communiceert deze andere bestuurder, is hij open naar de OR toe, is er alleen sprake van informatieverstrekking of luistert hij ook naar de zorgpunten van de OR? Contact met de ondernemingsraad van de andere organisatie geeft hier ook veel informatie over.

Stap 3 Onderzoek de sociale gevolgen

Om de gevolgen voor het personeel te overzien is het van belang dat de ondernemingsraad een beeld krijgt van de nieuwe organisatie. Verandert alleen het eigendom of worden beide bedrijven daadwerkelijk geïntegreerd? Hoe ziet in dat geval de nieuwe organisatie eruit, welke afdelingen worden samengevoegd en hoeveel mensen werken er bij de verschillende afdelingen?

Andere cao

Als alleen het eigendom verandert en geen integratie plaatsvindt, zegt de directie meestal dat er weinig gevolgen zijn. Dit kan kloppen, de Wet overgang onderneming regelt immers dat bij een overname het personeel met behoud van arbeidsvoorwaarden overgaat. Toch verandert er meestal wel wat, bijvoorbeeld wanneer de overnemende partij onder een andere cao valt of een andere pensioenregeling heeft.

keuze gemaakt is: past de overnamekandidaat in dat profiel? Zijn er nog alternatieven of is overname de enige optie? Wees niet bang om vragen te stellen aan de bestuurder. Geen enkele vraag is een domme vraag.

Investerings

Vraag alle informatie op die u als OR nodig heeft om te (laten) toetsen of overname haalbaar is. Stimuleer de werkgever de haalbaarheid te toetsen,



Als twee bedrijven in elkaar gevlochten worden, zijn de gevolgen groter: bijvoorbeeld een dubbele bezetting van de receptie is immers niet nodig. Ook de huisvesting van (een deel van) het personeel zal dan veranderen, bijvoorbeeld door centralisatie van het hoofdkantoor. Bij integratie van twee bedrijven bestaat meestal de behoefte aan harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden. Het is immers onhandig als er twee afzonderlijke regelingen voor reiskostenvergoeding blijven bestaan. U kunt afspraken over harmonisatie van arbeidsvoorwaarden beter aan de vakbond overlaten. De bond is beter in staat hier stevig over te onderhandelen dan de OR.

Raadpleging

De OR kan zich hard maken voor een goede regeling om de sociale gevolgen op te vangen door met de directie een aantal randvoorwaarden af te spreken. Bijvoorbeeld 'Als gevolg van de overname mogen er geen gedwongen ontslagen vallen'. Als de vakbond het sociaal plan afsluit, kan de OR toch een belangrijke bijdrage daaraan leveren. U begint door contact te zoeken met de bond en daarna wensen ten aanzien van het sociaal plan in te brengen. Vakbondsbestuurders zijn zeker bereid vooroverleg te voeren met uw ondernemingsraad over het sociaal plan. Wanneer de inrichting van de nieuwe organisatie pas na de overname plaatsvindt, is het verstandig afspraken met de nieuwe eigenaar te maken over de planning en de manier waarop de OR hierbij betrokken zal zijn. Deze afspraken kunt u neerleggen in de overeenkomst die bij de overname tussen partijen wordt gesloten. Doe dit voordat de ondernemingsraad advies geeft, dan heeft u meer mogelijkheden om afspraken af te dwingen dan wanneer het groene licht al gegeven is.

Stap 4 Leg uw medezeggenschap vast

Wanneer na overname sprake is van één volledig geïntegreerd bedrijf ligt het mischien het meest voor de hand één ondernemingsraad in te stellen. Bestaat het bedrijf na de overname uit tamelijk zelf-

Adviesrecht (WOR art. 25)

De ondernemingsraad of PVT heeft adviesrecht bij:

- een (gedeeltelijke) overdracht van zeggenschap;
- de intentieverklaring als deze voldoen de concreet is;
- de opdracht en keuze van een extern bureau;
- de opdracht en keuze van een bureau dat het due diligence onderzoek uitvoert;
- het statuut van de nieuwe organisatie;
- de topstructuur;
- de organisatiestructuur;
- het formatieplaatsenplan;
- de huisvesting;
- wijzigingen van de werkzaamheden.

Instemmingsrecht (WOR art. 27)

De ondernemingsraad heeft daarnaast

instemmingsrecht als een personeelsregeling wordt gewijzigd, ingevoerd of ingetrokken. Daarnaast kunnen er bij cao extra bevoegdheden aan OR en/of PVT zijn toegekend.

De middelen van de OR/PVT

De OR kan invloed uitoefenen door middel van zijn:

- informatierecht (WOR art. 31);
- overleg/initiatiefrecht (WOR art. 23);
- adviesrecht bij benoeming en ontslag bestuurder (WOR art. 30);
- recht om zelf een externe deskundige in te schakelen;
- recht om contact op te nemen met andere ondernemingsraden en vakbonden;
- recht om andere pressiemiddelen in te zetten, bijvoorbeeld door het zoeken van publiciteit.

SER fusiegedragsregels

De gedragsregels bevatten voorschriften voor een rol van vakbonden bij een fusie of overname. Deze regels gelden alleen voor Nederlandse profit-ondernemingen met tenminste vijftig medewerkers. Voor non-profitbedrijven kunnen cao's de gedragsregels hebben opgenomen.

Geheimhouding

De regels schrijven voor dat de samengaande bedrijven de vakbonden moeten inlichten over de fusie/overname. Een geheimhoudingsplicht geldt, tenzij anders is afgesproken. De vakbonden moeten schriftelijk informatie krijgen over:

- de motieven voor de fusie;
- de te verwachten sociale, economische en juridische gevolgen;

- de in samenhang daarmee voorgenomen maatregelen.
 - het te voeren ondernemingsbeleid;
- Deze informatie valt niet onder de geheimhoudingsplicht, tenzij geheimhouding is afgesproken. De werkgever(s) moeten de betrokken ondernemingsraden op de hoogte stellen van het oordeel van de vakbonden.

Geschillencommissie

De fusiegedragscode heeft geen wettelijke grondslag. Werknemers- en werkgeversorganisaties bevorderen de naleving van de gedragsregels in het bedrijfsleven. Er is een geschillencommissie waar u zaken aanhangig kunt maken.

Zie ook www.ser.nl

standige onderdelen, dan kan een structuur van meerdere ondernemingsraden met een centrale OR meer geëigend zijn. Het is aan te raden om al vóór het overnamebesluit afspraken te maken over de medezeggenschap na overname. 

*Ir. Els van der Valk
drs. Bon Berenbroek,
beiden adviseur bij FNV Formaat,
tel. (0348) 497 397,
e-mail: els.vander.valk@fnvformaat.nl
en bon.berenbroek@fnvformaat.nl*