



vhp2

'Overgang van onderneming': hoe het werkt en hoe een bond je helpt

VHP2 Samen komen we verder



Inhoudsopgave

Ontslag, dat mag niet zomaar	3
Wat (niet) te doen bij ontslag wegens reorganisatie?.....	5
Wat kan VHP2 voor je doen?	8

Overgang van onderneming

Veel werknemers krijgen tijdens hun loopbaan te maken met wat in juridische termen een 'overgang van onderneming' heet. Het aantal fusies en overnames neemt al jaren toe en zelfs midden in de coronacrisis werden nog record aantallen deals aangekondigd¹. De komst van een nieuwe eigenaar heeft vaak grote impact. Het zorgt voor onrust en roept veel vragen op. In dit whitepaper lees je meer over wat er allemaal bij dit proces komt kijken en hoe VHP2 werknemers hierbij ondersteunt.

Door de economische groei in ons land neemt het aantal overnames en fusies al sinds 2013 elk jaar toe. Ook in de tweede helft van 2020 werden records gebroken, al was er in dat jaar als geheel voor het eerst weer een daling te zien (van 874 naar 741 transacties). Die zou te maken hebben bij aanvang van de pandemie. De waarde van de deals nam echter wel duidelijk toe.

¹ <https://executivefinance.nl/2021/02/kpmg-recordaantal-fusies-en-overnames-in-tweede-helft-2020>



Aanleiding voor de overgang van een onderneming

Deals worden vaak gesloten omdat kopers mogelijkheden zien om hun slagkracht te vergroten en hun concurrentiepositie te verbeteren. Technologiebedrijven zijn bijvoorbeeld in trek omdat het nieuwe werken en digitaal leren in een stroomversnelling zitten door de coronacrisis.

Verkopende partijen willen zich vaak meer toeleggen op hun kerntaken. Zo kondigde Philips begin 2021 de verkoop aan van de divisie huishoudelijke apparatuur (Domestic Appliances)². Strijkbouten, stofzuigers en airfryers passen niet meer bij een koers waarin de focus ligt op professionele medische apparatuur voor ziekenhuizen en zorginstellingen.

² <https://www.parool.nl/nieuws/philips-doet-divisie-huishoudelijke-apparatuur-van-de-hand~b179aa15/>

Wettelijk kader

De positieve kant van het afstoten van activiteiten door een bedrijf, is dat ze bij de nieuwe eigenaar meestal wel tot de corebusiness behoren. Toch staan werknemers meestal niet direct te juichen bij het vooruitzicht van een overgang, omdat ze te maken krijgen met een andere organisatiecultuur, andere arbeidsvoorwaardenpakketten en andere vooruitzichten. Dit brengt vaak veel onzekerheid en onrust met zich mee. De wet is echter volstrekt helder. Daarin staat kortgezegd dat bij een 'overgang van onderneming' rechten en plichten van werknemers overeind blijven. De nieuwe werkgever moet bestaande arbeidsvoorwaarden gewoon respecteren.

De praktijk is echter weerbarstiger. De overgang van onderneming mag geen reden voor ontslag zijn. Economische, technische of organisatorische redenen kunnen wel een geldige reden zijn om het aantal arbeidsplaatsen te reduceren.





Stappen in het proces

Een overname, fusie of splitsing verloopt nooit zonder slag of stoot. Hoe ziet dit proces eruit?

1. De aankondiging

Het verstrekken van informatie aan werknemers over een overgang is natuurlijk een kwestie van goed werkgeverschap. Maar ook de wet eist dat zij over het voornemen worden geïnformeerd. Ook ondernemersraad en vakbond hebben recht op openheid van zaken. Op hun beurt gaan vakbonden werknemers informeren over voor hen relevante aspecten bij een overgang onderneming.

2. Overleg bond en werknemers

Ondernemingsraad en vakvereniging hebben andere rollen bij een overgang. De vakbond richt zich vooral op de gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden. De aandacht van de ondernemingsraad gaat met name uit naar adviseren over nut en noodzaak van de overname. De OR kijkt vooral naar de bedrijfseconomische vooruitzichten voor zowel de vertrekkers als de 'achterblijvers'. De gesprekken over de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen worden meestal aan de bonden overgelaten. Omdat samen tot een goed eind te brengen trekken beide partijen van begin af aan samen op, zodat ideeën hierover goed op elkaar aansluiten.



3. Het maken van overgangsafspraken

Uitgangspunt van de wet is zoals gezegd dat arbeidsvoorwaarden van werknemers één op één overgaan naar de nieuwe werkgever. Soms zijn voorwaarden echter zó specifiek dat de nieuwe werkgever ze moeilijk kan uitvoeren. Bij het pensioen kan wel iets veranderen. Als werknemers bij de vorige eigenaar bij een pensioenfonds of verzekeraar waren aangesloten kan de nieuwe eigenaar ervoor kiezen hen onder zijn bestaande regeling te laten vallen. Dat keuze kan hij ook maken als ze onder een bedrijfstakpensioenfonds vielen.

Het kan zijn dat het in de nieuwe situatie niet haalbaar is voor de uitvoerder om het opgebouwde pensioen jaarlijks volledig te laten meegroeien met de algemene prijs- of loonstijging. Een bond kan dan proberen een minimumindexatie af te spreken.

Wat doet een bond nog meer?

Voor het geval dat na de overgang van een onderneming arbeidsplaatsen verloren gaan, helpt een bond werknemers met juridische bijstand maar bijvoorbeeld ook met afspraken over een sociaal plan. Iemand krijgt dan een bedrag mee om te overbruggen tot hij een andere baan heeft gevonden of met pensioen kan. Ook een outplacementtraject kan een optie zijn.

Soms wil of kan de nieuwe eigenaar specifieke secundaire arbeidsvoorwaarden niet overnemen. Het kan dan bijvoorbeeld om een winstdelingsregeling gaan. Ook een korting op de aanschaf van producten zit er niet meer in als de nieuwe werkgever deze niet maakt. Een bond zet dan in op een overgangperiode of vraagt om een 'schadevergoeding'. Een regeling wordt dan afgekocht.

Wat ook kan gebeuren, is dat van werknemers wordt gevraagd hun werk te volgen naar een nieuwe locatie. Als daar redelijke argumenten voor zijn moet je daar in principe gehoor aan geven, maar het getuigt ook van goed werkgeverschap als er overleg mogelijk is. Vaak lukt het om hierover afspraken te maken. Extra reistijd wordt dan tot de werktijd gerekend, of er wordt voor een bepaalde tijd een standplaatsgarantie afgegeven. Je hoeft dan niet direct mee.





En verder...

Een nieuwe eigenaar betekent vaak ook een overgang naar een nieuwe bedrijfscultuur. Dat vergt aanpassingsvermogen. Het komt veel voor dat mensen bewust hebben gekozen om bij een bepaalde werkgever in dienst te treden. "Als ik bij de nieuwe eigenaar had willen werken, dan had ik daar wel gesolliciteerd", is dan ook een veelgehoorde verzuchting.

In gesprekken met werknemers kan een bond ook de rol hebben van een partij die een luisterend oor biedt. Het is ook de taak van een bond om leden bewust te maken wat hen aan veranderingen te wachten staat en hoe ze daar het best mee om kunnen gaan. Zo houden ze plezier in hun werk.

Vaak worden in de wandelgangen dingen verteld die niet kloppen, waardoor mensen niet meer weten waar ze aan toe zijn. Een bond kan door uitleg te geven over regels helderheid verschaffen en angsten wegnemen.

VHP2 haalt voor jou het maximale eruit

Maar een bond is er dus vooral om te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden. Dat gebeurt op basis van input van de leden en dat leidt vaak tot verbetering van voorstellen van de werkgever. VHP2 is een bond die in onderhandelingen uitgaat van de dialoog. Dat gebeurt vanuit de overtuiging dat dit betere resultaten oplevert.

In de tussentijd blijven we ook in gesprek met de leden wiens belangen we behartigen. Als we vooruitgang boeken, koppelen we dat steeds terug. Voor we afspraken definitief maken, vragen we leden altijd eerst om goedkeuring.

VHP2 heeft jarenlange ervaring met het maken van overgangsafspraken en weet dus als geen ander wat belangrijk is in onderhandelingen. Toch is elke situatie anders, wat betekent dat eigenlijk altijd maatwerk nodig is. Ook dan is het goed om te weten dat de mensen van VHP2 veel kennis hebben van alles wat komt kijken bij een 'overgang van onderneming'. Onze inzet is altijd om er voor jou het maximale uit te halen.



Wil je meer weten over wat VHP2 voor jou kan betekenen?

Neem dan vrijblijvend contact
met ons op of word lid.
Kijk op www.vhp2.nl.

VHP2 Samen komen we verder

VHP2 is een relatief kleine vakvereniging die sinds 1949 opkomt voor de belangen van professionals in de hightech. Onze leden werken bij bedrijven als Philips, Signify, ASML en NXP. Doordat we veel persoonlijk contact met hen hebben, weten we wat er leeft. We hebben veel kennis en ervaring in het maken van collectieve afspraken bij Metalektro bedrijven. Kenmerkend voor ons is dat we werken op basis van de dialoog.

