



DE ROL VAN WERKNEMERS BIJ DE (VER)KOOP VAN EEN ONDERNEMING

Advocaat Ernest Loor van Loor Legal & Partners belicht speciaal voor Driesteden Business vanuit zijn expertise de kwesties waarmee kopende en verkopende partijen te maken kunnen krijgen bij bedrijfsovernames.

TRANSACTIONSTRUCTUUR EN OVERGANG VAN ONDERNEMING

Een overname van een onderneming vindt meestal op één van de volgende twee manieren plaats:

Aandeeltransactie: de koop en overdracht van aandelen van de B.V. (of N.V.) waarin de onderneming wordt gedreven; en **Activa-/passiva transactie:** koop en overdracht van de verschillende bedrijfsmiddelen (gebouwen, contracten, voorraden, vergunningen, werknemers, etc.) die samen de onderneming vormen.

De meeste ondernemers weten wel dat bij een aandelentransactie er voor de onderneming zelf niets wijzigt: alle bedrijfsmiddelen, rechten en verplichtingen van die vennootschap inclusief de werknemers blijven in de vennootschap. De koper neemt de onderneming over met 'alle lusten en lasten'. De werknemers blijven in dienst bij dezelfde werkgever en behouden

automatisch alle bestaande rechten en verplichtingen.

Om te voorkomen dat een koper geconfronteerd wordt met 'ellende' uit het verleden, wordt een bedrijfsovername ook wel eens gestructureerd door middel van een activa-/passiva transactie. Maar ook bij een activa-/passiva transactie waarbij werknemers betrokken zijn, moet men bedacht zijn op de rechtsbescherming van werknemers. Van die rechtsbescherming is pas sprake als de over te nemen activa en passiva te beschouwen zijn als een economische eenheid die haar identiteit behoudt ondanks de overgang naar een nieuwe eigenaar. In dat geval gaan de werknemers die horen bij de onderneming van rechtswege mee over, inclusief de rechten en verplichtingen die op dat moment voor de werkgever voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst van werkne-

mer (dus bijvoorbeeld anciënniteit, maar ook bijvoorbeeld de rechten en plichten uit een concurrentiebeding). Dit wordt ook wel overgang van onderneming genoemd.

Voor de verkoper is het van belang te beseffen dat er vanaf het overgangstijdstip nog steeds verplichtingen op hem rusten ten aanzien van de werknemers die overgaan op de koper. De verkoper blijft namelijk gedurende een jaar na overgang van de onderneming naast de koper hoofdelijk aansprakelijk voor de nakoming van de verplichtingen aan de werknemers die zijn ontstaan voor het tijdstip van overgang van de onderneming. Het is gebruikelijk en onderdeel van een goede afspraak tussen koper en verkoper dat onverwachte en ongewilde gevolgen van de rechten uit overgang van onderneming worden verdeeld tussen koper en verkoper. Als er een CAO van toepassing is, hangt



het er vanaf in hoeverre diezelfde CAO ook van toepassing is bij de koper. Indien bepaalde voorwaarden niet door de koper zijn te realiseren, moet er een oplossing worden gevonden in overleg met de medewerkers. Rechten en verplichtingen van verkoper die voortvloeien uit pensioentoezeggingen aan medewerkers, dan wel uit een spaarregeling, gaan niet automatisch over op koper. Voor een koper kan het een uitdaging zijn om de arbeidsvoorwaarden van de werknemers die mee overgaan te harmoniseren met de arbeidsvoorwaarden van zijn eigen werknemers.

DUE DILIGENCE

Een verkoper wil een voorgenomen verkoop van zijn onderneming het liefst zo lang mogelijk geheim houden om onrust onder zijn personeel te voorkomen. Een koper stelt vaak als voorwaarde dat hij in het kader van zijn due diligence

onderzoek voorafgaand aan de transactie gesprekken wil voeren met de belangrijkste werknemers van het bedrijf. Koper en verkoper hebben hier dus een tegengesteld belang. Ik adviseer de verkoper in dat geval om de belangrijkste werknemers zo vroeg mogelijk in het verkoopproces te betrekken met het verzoek tot strikte geheimhouding. Daarnaast adviseer ik om deze gesprekken tussen koper en de key-werknemers niet plaats te laten vinden op het bedrijf zelf. Op deze wijze kan de verkoper aan de voorwaarden van de koper tegemoet komen zonder dat de voorgenomen verkoop al voortijdig op straat ligt.

ONDERNEMINGSRAAD

Als er bij de te verkopen onderneming een ondernemingsraad is ingesteld (vanaf 50 werknemers), moet de verkoper rekening houden met de informatie- en adviesrech-

ten van de ondernemingsraad. De ondernemingsraad heeft namelijk recht op informatie over de voorgenomen verkoop en moet hierover worden geraadpleegd. De ondernemingsraad heeft ook een adviesrecht over de verkoop. Dit betekent dat de ondernemingsraad een advies moet uitbrengen over de gevolgen van de verkoop voor het personeel en de organisatie als geheel. In de praktijk is het vaak lastig te bepalen wanneer het adviesmoment daar is. Partijen moeten ervoor zorgen dat het advies van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. Dat verschilt dus van geval tot geval. Het uiteindelijke besluit van de ondernemingsraad neemt de ondernemer mee en als hij goede redenen heeft het advies van de ondernemingsraad terzijde te leggen, dan is dat aanvaardbaar.

LOOR LEGAL
Advocatuur voor ondernemers