

# Fusie of overname in de zorg? Informeert de vakbonden

Per 1 oktober 2015 is het toepassingsbereik van de SER-Fusiegedragsregels uitgebreid naar de zorgsector. Bij een fusie van een bepaalde omvang moeten op grond van die regels de vakbonden en de Sociaal-Economische Raad (SER) worden geïnformeerd. Doel is bescherming van de belangen van de werknemers. Wanneer zijn de gedragsregels van toepassing en wat houden ze in?



De SER-Fusiegedragsregels zijn niet alleen van toepassing op juridische fusies, maar ook op andere situaties waarin de zeggenschap over een onderneming of een onderdeel daarvan overgaat, en op het vormen van een samenstel van ondernemingen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een overname, het oprichten van een gezamenlijke organisatie of een bestuurlijke fusie. Uiteraard zijn de gedragsregels niet van toepassing indien het een 'interne' structuurwijziging betreft, zoals een juridische fusie tussen twee B.V.'s. binnen één en dezelfde organisatie.

Er zijn twee drempels die de werksfeer van de SER-Fusiegedragsregels beperken.

Naleving is verplicht indien:

**1** bij ten minste één van de betrokken ondernemingen of het samenstel waarvan de onderneming deel uitmaakt in de regel 50 of meer personen werkzaam zijn;

**2** bij de onderneming waarin de zeggenschap overgaat in de regel ten minste 10 personen werkzaam zijn.

In de praktijk houdt dit veelal in dat bij ten minste één van de betrokken organisaties een ondernemingsraad dient te zijn ingesteld om onder het toepassingsbereik te vallen.

## Vakbonden en ondernemingsraad

Wanneer de gedragsregels van toepassing zijn, moeten de betrokken organisaties de betreffende vakbonden en de SER in kennis stellen van de voorbereiding van de fusie en de inhoud daarvan. De vakbonden mogen hun oordeel geven over de fusie vanuit het belang van de werknemers. Uitgangspunt is dat het oordeel van wezenlijke invloed moet kunnen zijn op het al dan niet totstandkomen van de fusie en de kernelementen daarvan. Ook moeten de ondernemingsraden tijdig op de hoogte worden gebracht van het oordeel, zodat zij dit kunnen meewegen in hun advies inzake de fusie.

## Geschillencommissie

De SER-Fusiegedragsregels kennen geen wettelijke basis waardoor naleving van de regels niet afdwingbaar is. Wel bestaat er een Geschillencommissie Fusiegedragsregels. Bij die commissie kan door de vakbonden en de betrokken organisaties een klacht worden ingediend wanneer de gedragsregels niet (juist) zijn nageleefd door één of meer betrokken organisaties, respectievelijk één of meer vakbonden. De geschillencommissie kan geen sancties opleggen. Wel kan de commissie oordelen dat de niet (behoorlijke) naleving een ernstig karakter draagt en in ernstige mate verwijtbaar is. Deze uitspraak van de commissie is openbaar. Dit houdt in de praktijk in dat veelal een persbericht wordt geplaatst waarin de betrokken organisaties bij naam worden genoemd.

Concluderend is het aan te raden in voorkomende situaties te beoordelen of de SER-Fusiegedragsregels van toepassing zijn en daar waar dit het geval is deze na te leven. Hiermee kan reputatieschade door 'naming and shaming' worden voorkomen. <<

Tekst: Oskar Gietema, notaris  
Linda Meijer, kandidaat-notaris  
Foto: Thinkstock