

De pensioengevolgen van de verkoop van ondernemingen

Mr. M.W. Minnaard , datum 01-10-2006

Datum	01-10-2006
Auteur	Mr. M.W. Minnaard ✉
Vakgebied(en)	Verzekeringsrecht / Pensioenrecht

Pensioen vormt vanwege de (juridische) complexiteit vaak een lastig obstakel bij de verkoop van een onderneming, ongeacht de wijze waarop verkoop plaatsvindt. In dit artikel worden de belangrijkste pensioengerelateerde zaken beschreven die bij de verkoop van een onderneming spelen, zoals de vraag of een pensioenregeling bij verkoop mee overgaat, de uitvoering van de pensioenregeling en het vraagstuk van (collectieve) waardeoverdracht. Tot slot wordt kort aandacht besteed aan de mogelijke effecten van de van toepassing zijnde verslaggevingsregels, zoals IFRS of FAS.

Pensioen vormt vanwege de (juridische) complexiteit vaak een lastig obstakel bij de verkoop van een onderneming, ongeacht de wijze waarop verkoop plaatsvindt. De complexiteit heeft niet alleen te maken met de onderliggende, vaak taaie cijfermatige materie. De overwegend dwingendrechtelijke bepalingen en het steeds wisselende fiscale kader zijn daar mede debet aan. Het feit dat de arbeidsvoorwaarde extern wordt uitgevoerd, maakt bovendien dat een *deal* over pensioen bijna altijd de medewerking vereist van de betrokken pensioenuitvoerders (verzekeraar of pensioenfonds). In dit artikel worden de belangrijkste pensioengerelateerde zaken beschreven die bij de verkoop van een onderneming spelen, zoals de vraag of een pensioenregeling bij verkoop mee overgaat, de uitvoering van de pensioenregeling en het vraagstuk van (collectieve) waardeoverdracht. Tot slot wordt kort aandacht besteed aan de mogelijke effecten van de van toepassing zijnde verslaggevingregels, zoals IFRS of FAS.

Het juridische kader bij de verkoop van een onderneming

Activa-passiva transacties

De hoofdregel bij een overgang van een onderneming (art. 7:663 BW) is dat de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit een arbeidsovereenkomst tussen de vervreemder en zijn werknemer(s) van rechtswege overgaan op de verkrijger. Tot 1 juli 2002 werd de arbeidsvoorwaarde pensioen van deze hoofdregel uitgezonderd. De hoofdregel is sinds de wijziging van art. 7:664 BW echter evenzeer van toepassing op pensioen.^[1] Uitgangspunt van de wetgever is om werknemers die bij de overgang zijn betrokken vanaf de datum van de overgang gelijk te behandelen met werknemers die op die datum al bij de verkrijger in dienst zijn. Dit leidt tot een drietal varianten.

1 Als de verkrijger een pensioenregeling heeft, maar de vervreemder niet, wordt de verkrijger

geacht dezelfde pensioentoezegging te hebben gedaan aan het overkomende personeel als aan de werknemers die op de datum van overgang al bij de verkrijger in dienst zijn (art. 3b Pensioen- en spaarfondsenwet, hierna: PSW en art. 8 Pensioenwet^[2], hierna: PW).

- 2 Als de verkrijger geen pensioenregeling heeft, maar de vervreemder wel, blijft de bestaande pensioentoezegging gelden.
- 3 Wanneer zowel de verkrijger als de vervreemder een pensioenregeling heeft, blijft de pensioenregeling van de vervreemder gelden, tenzij de verkrijger ervoor kiest om de eigen pensioenregeling op de overgenomen werknemers toe te passen. Die keuze dient de verkrijger overigens bij gelegenheid van de overgang te maken en kan niet achteraf alsnog worden gedaan.

Een uitzondering op de hiervoor beschreven regels is dat als een verplicht gestelde bedrijfstakpensioenregeling van toepassing blijft of wordt, die pensioenregeling altijd voorgaat. Bedrijfstakpensioenregelingen kennen vaak een maximum pensioengevend salaris (meestal 1,5 keer het maximum SV-loon) waarboven geen pensioenopbouw meer plaatsvindt. Daarom worden soms aanvullende regelingen getroffen die het onverzekerde deel van het salaris ook pensioengevend maken. Het is belangrijk zich te realiseren dat ook dergelijke aanvullende pensioentoezeggingen in beginsel van rechtswege mee overgaan op de verkrijger.

Backservice

Backservice is de financiële verplichting die ontstaat als door een salarisstijging ook de pensioenaanspraken over achterliggende dienstjaren moeten worden verhoogd. Dit komt met name voor in eindloonregelingen. De hardnekkige, onjuiste praktijk is dat de verkrijger geen rekening houdt met achterliggende dienstjaren doorgebracht bij de vervreemder. Dat is ten onrechte in het geval een pensioenregeling bij overgang van onderneming van rechtswege is overgegaan.^[3] Ook de backserviceverplichtingen komen bij de verkrijger te rusten. De verkrijger zal in de meeste gevallen dan baat hebben bij waardeoverdracht (zie hierna).

Uitstelfinanciering

Sinds 1 januari 2000 is zogenaamde uitstelfinanciering niet langer toegestaan en dienen de pensioenaanspraken naar evenredigheid in de tijd te zijn gefinancierd. Een uitzondering geldt ingeval gebruikgemaakt wordt van de zogenaamde 15-jaarsregel zoals opgenomen in art. 4 van het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004.^[4] Deze regeling biedt de mogelijkheid de reparatie van een pensioentekort over een periode van 15 jaar af te financieren. Ook nieuw ontstane backservice moet direct worden gefinancierd. Hoewel het probleem van een nog bestaande financieringsverplichting kleiner is geworden door het verbod op uitstelfinanciering, kunnen ook nu nog backserviceverplichtingen aanwezig zijn, omdat de op 1 januari 2000 bestaande backservice bij wijze van overgangsmaatregel in tien jaar mag worden gefinancierd. De vervreemder blijft overigens gedurende één jaar na de overgang van de onderneming op grond van art. 7:663 lid 2 BW naast de verkrijger hoofdelijk verbonden voor de nakoming van de verplichtingen uit de pensioentoezegging.

Aandelentransacties

Anders dan bij een activa-passiva transactie verandert bij een aandelentransactie alleen de zeggenschap in de onderneming. De materiële inhoud van de arbeidsrelatie blijft gelijk. Desalniettemin levert ook een aandelentransactie uitvoeringsproblemen op die in het navolgende mede aan bod zullen

komen. Door de eerder besproken wetswijzigingen van 2002 vertonen activa-passiva transacties en aandelentransacties overigens steeds meer overeenkomsten, omdat de inhoud van de pensioenregeling in het gros van de gevallen ongewijzigd blijft.

Juridische fusie

Bij een juridische fusie gaan alle rechten en verplichtingen van rechtswege over naar de verkrijger. Ook de pensioentoezegging blijft intact. De vraag is of de keuzemogelijkheid van de verkrijger bij een activa-passiva transactie om de eigen pensioenregeling aan te bieden ook in die situatie bestaat. Art. 7:662 BW definieert 'overgang' als *de overgang, ten gevolge van een overeenkomst, een fusie of een splitsing, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt*. Het woord fusie in art. 7:662 BW ziet dus op alle fusievormen. Ook zonder de art. 7:662 e.v. BW zouden bij een juridische fusie de rechten en plichten uit hoofde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege overgaan op de verkrijgende onderneming. Om vast te leggen dat de informatieverplichting uit hoofde van art. 7:665a BW ook zou gelden bij fusie en splitsing is aan de overdracht op grond van overeenkomst de overgang op grond van fusie en splitsing toegevoegd, zo blijkt uit de parlementaire geschiedenis. Het betekent echter niet dat de overnemer bij een juridische fusie zijn eigen pensioenregeling mag toezeggen. Dat zou ook onlogisch zijn, omdat in dat geval invoering van art. 7:664 BW in geval van juridische fusies tot een voor de werknemers nadeliger situatie zou leiden. Immers, de beperking in art. 7:663 (oud) BW, dat alle arbeidsvoorwaarden mee overgaan met uitzondering van de pensioentoezegging, gold nu juist niet voor de overgang onder algemene titel.⁵ Uit de wetsgeschiedenis blijkt niet dat daarin verandering moest komen.

Uitvoeringsperikelen

Activa-passiva transacties

Het hiervoor beschreven juridische kader ziet op de inhoud van de pensioenregeling, niet op de uitvoering. De uitvoering van de pensioentoezegging gaat nooit van rechtswege over. De verkrijger zal een nieuwe pensioenuitvoerder moeten vinden of moeten bewerkstelligen dat de pensioenregeling (tijdelijk) bij de oude pensioenuitvoerder wordt voortgezet. Meestal leidt dat tot hogere kosten voor de verkrijger. Een vroegtijdige beëindiging van een verzekeringscontract kan overigens op zichzelf reeds tot extra kosten leiden, bijvoorbeeld omdat de verzekeraar bij een toekomstige winstdeling voor de duur van het contract op voorhand heeft toegekend dat bij eerdere beëindiging deels verrekend kan worden. In de praktijk leidt een overgang van onderneming meestal tot een nieuw verzekeringscontract bij de bestaande verzekeraar. Met name de verkrijger tracht dan (in samenwerking met de vervreemder) bij de verzekeraar te bedingen dat bestaande condities, zoals omvangskortingen, worden gehandhaafd. Een kostprijsverhogende factor wanneer een voordien bij een pensioenfonds ondergebrachte pensioenregeling bij een verzekeraar moet worden ondergebracht is dat verzekeraars van de toezichthouder De Nederlandsche Bank (DNB) een rekenrente van 3% dienen te hanteren. Pensioenfondsen mogen nog een rekenrente van 4% gebruiken. Een lagere rekenrente leidt tot hogere premies en tot een hogere inkoopprijs in geval van waardeoverdracht.

Aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds

Alleen als de plicht blijft bestaan deel te nemen in een bedrijfstakpensioenfonds wijzigt er in beginsel

niets, afgezien van mogelijke complicaties met verleende vrijstellingen. Het is afhankelijk van de activiteiten van de koper (na overname) of de verplichting in een bepaald bedrijfstakpensioenfonds deel te nemen blijft bestaan of juist ontstaat.

Aansluiting bij een ondernemingspensioenfonds

Een aansluiting bij een ondernemingspensioenfonds kan na verbreking van het concernverband (ongeacht de wijze waarop) naar huidig recht voor een korte overgangperiode worden voortgezet.⁶ Een voortgezette, vrijwillige, aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds is doorgaans alleen mogelijk voor ondernemingen die nauw gelieerd zijn aan de bedrijfstak waar een verplichte pensioenregeling geldt. Onder het wetsvoorstel Pensioenwet zal de aansluiting bij een ondernemingspensioenfonds na het verbreken van het concernverband voor onbepaalde tijd mogen worden voortgezet.⁷ Ook een voortgezette, vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds is mogelijk, mits de loonontwikkeling in de bedrijfstak wordt gevolgd. De mogelijkheid de pensioenregeling bij het betreffende pensioenfonds uit te blijven voeren kan kostenbesparend werken en zal mogelijk tot minder weerstand leiden bij werknemers ten aanzien van de overgang van de onderneming.

Arbeidsongeschikten

Veel pensioenregelingen dekken het risico van arbeidsongeschiktheid, meestal gekoppeld aan het oordeel van het UWV. De dekking kan bestaan uit premievrije opbouw van pensioen of een arbeidsongeschiktheidspensioen. Voor diegenen die volledig arbeidsongeschiktheid zijn in de zin van de WIA, of voorheen de WAO, geldt in de regel dat zij in de oude pensioenregeling blijven. Zij hebben immers in de regel geen dienstverband meer met de verkochte onderneming. Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten geldt dat zij voor het arbeidsgeschikte deel, en voor zover zij een gedeeltelijk dienstverband hebben, mee overgaan naar de koper. Dat levert doorgaans wel problemen op met de verdere dekking van het arbeidsongeschiktheidsrisico. Weinig verzekeraars zijn bereid het risico van verdere invalidering zonder meer te accepteren. Zij wensen dekking van dat risico uit te sluiten of te beperken tot arbeidsongeschiktheid die voortvloeit uit redenen die geen verband houden met de eerdere arbeidsongeschiktheid. Ten aanzien van zieke werknemers voor wie op grond van art. 7:629 lid 1 BW een loondoorbetalingsplicht bestaat, geldt dat ook zij van rechtswege mee overgaan op de verkrijger. Ook dan spelen soortgelijke problemen als bij arbeidsongeschikten in de zin van de WIA. Het is zaak voorafgaand aan de transactie goed in kaart te brengen hoe de dekking van het arbeidsongeschiktheidsrisico geregeld kan worden om onaangename, kostbare verrassingen te voorkomen.

Aandelentransactie

Anders dan bij een activa-passiva transactie blijft in beginsel de uitvoering in stand, er verandert immers alleen iets in de zeggenschap. De te verkopen onderneming blijft bijvoorbeeld partij bij een verzekeringscontract. Desondanks doen zich bij aandelentransacties soortgelijke problemen voor als bij een activa-passiva transactie, zoals de problematiek van arbeidsongeschikten. Omdat het concernverband wordt verbroken, kan de aansluiting bij een ondernemingspensioenfonds niet worden voortgezet, behoudens gedurende een overgangperiode. Bij verzekerde regelingen verandert er alleen niets in de uitvoering als de betreffende vennootschap een eigen verzekeringscontract heeft en niet deel uitmaakt van een groepscontract. Is dat laatste wel het geval, dan dient onderhandeld te worden met de verzekeraar om tot een nieuw verzekeringscontract te komen of er moet een contract bij een nieuwe

verzekeraar worden gesloten.

Formaliteiten bij het aan zich binden van een andere pensioenuitvoerder

Hoofddoel van de PSW is het waarborgen van pensioentoezeggingen. Pensioentoezeggingen moeten daarom buiten het vermogen van de onderneming worden ondergebracht, zodat de pensioengerechtigden niet afhankelijk zijn van het wel en wee van de betrokken onderneming. De wetgever heeft de verantwoordelijkheid voor het onderbrengen van de pensioentoezegging uitdrukkelijk bij de werkgever gelegd (zie art. 2 PSW en art. 22 PW). De werkgever kan een ondernemingspensioenfonds aan zich binden of de pensioentoezegging bij een verzekeringsmaatschappij onderbrengen. In beide gevallen heeft de wetgever geen rol weggelegd voor de werknemer of een werknemersvertegenwoordiging of vakbond. Het instemmingsrecht van de ondernemingsraad neergelegd in art. 27 lid 1 WOR bij de vaststelling, wijziging of intrekking van een bij een verzekeraar ondergebrachte pensioenverzekering ziet op de inhoud van de pensioenregeling, niet op de uitvoering. Ten aanzien van ondernemingspensioenfonds bepaalt de PSW in art. 3a lid 1 dat de verhouding tussen de werkgever en het pensioenfonds moet worden vastgelegd in een financieringsovereenkomst. In de PW wordt de financieringsovereenkomst uitvoeringsovereenkomst genoemd. Met betrekking tot die overeenkomst hebben werknemers geen instemmingsrechten. Vanwege de voorgeschreven pariteit in het bestuur van een pensioenfonds hebben werknemers indirect wel invloed op de inhoud ervan.

Waardeoverdracht

Algemeen

Bij de verkoop van een onderneming doet zich de vraag voor of opgebouwde pensioenaanspraken kunnen worden overgedragen naar de pensioenregeling van de verkrijger. Met waardeoverdracht worden pensioenbreuken, met name voorkomend in eindloonregelingen, voorkomen. In gevallen waarin salarisstijgingen te verwachten zijn wordt waardeoverdracht sterk aanbevolen, omdat dat ook effect sorteert op achterliggende dienstjaren. Wanneer de nieuwe pensioenregeling een middelloonregeling is of gebaseerd is op beschikbare premie, brengt waardeoverdracht niet direct een voordeel. Die voordelen kunnen er overigens toch wel zijn, bijvoorbeeld bij het vooruitzicht van een hogere indexering van de al verworven pensioenrechten in de nieuwe pensioenregeling.

Alleen in individuele gevallen recht op waardeoverdracht

De PSW geeft werknemers sinds 1994 bij een wisseling van werkgever het recht de waarde van de opgebouwde pensioenaanspraken over te dragen naar de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. Een dergelijk recht op waardeoverdracht bestaat niet indien sprake is van een groepsgewijze overgang. Wat precies onder een groep verstaan moet worden blijkt niet uit de wet. De wet spreekt van een recht op waardeoverdracht bij een individuele beëindiging van de dienstbetrekking dan wel individuele beëindiging van de deelneming. Daarvan zal bij de verkoop van een onderneming niet snel sprake zijn. In de praktijk wordt het omslagpunt vaak bij een aantal van vijf gelegd, overigens zonder enige juridische grond daarvoor. Naar de letter van de wet zou het omslagpunt naar mijn mening bij twee moeten liggen.

Collectieve waardeoverdracht

Waardeoverdracht van de nominale overdrachtswaarde verslechtert de dekkingsgraad - de verhouding tussen de bezittingen en de verplichtingen - van de ontvangende pensioenuitvoerder en verbetert de dekkingsgraad van de overdragende pensioenuitvoerder. Ook leeftijd, geslacht en gezondheid van de werknemer van wie de pensioenaanspraken worden overgedragen, hebben invloed op de financiële positie van de betrokken pensioenuitvoerder. Bij individuele waardeoverdrachten worden dergelijke verzekeringstechnische factoren buiten beschouwing gelaten. De wetgever veronderstelt namelijk dat het aantal inkomende en uitgaande waardeoverdrachten per saldo gelijk zal zijn. Collectieve waardeoverdracht verstoort de veronderstelde balans van ingaande en uitgaande waardeoverdrachten. Het kan bovendien een veel grotere impact hebben op de financiële positie van de betrokken pensioenuitvoerders, dan in individuele gevallen. De wetgever heeft daarom bij een groepsgewijze overgang waardeoverdracht afhankelijk gesteld van de goedkeuring door de betrokken pensioenuitvoerders. De PSW stelt wel als voorwaarde dat DNB met de overdracht instemt (art. 32a onderdeel d PSW, in de PW geregeld in art. 75 lid 2 onderdeel c). De instemming van DNB ziet vooral op de financiële toestand van de pensioenuitvoerder na waardeoverdracht. DNB dient drie maanden voor overdracht te worden ingelicht.

Instemming bij collectieve waardeoverdracht

Ook voor collectieve waardeoverdracht geldt dat de werknemer moet instemmen. Bovendien moet op redelijke wijze rekening worden gehouden met de belangen van zijn (gewezen) echtgenoot. Omdat het in geval van grote groepen praktisch onmogelijk is van om alle betrokkenen een individueel akkoord te verkrijgen kan via stilzwijgende instemming (negatieve optie of piepsysteem) instemming worden verkregen.^[8]

Grondslagen bij waardeoverdracht

Bij gebruikmaking van het individuele recht op waardeoverdracht worden op basis van wettelijk voorgeschreven grondslagen de tot het moment van einde deelneming opgebouwde pensioenaanspraken contant gemaakt. De grondslagen zijn te vinden in het Besluit reken- en procedureregels recht op waardeoverdracht (hierna: Besluit Waardeoverdracht). Daarbij wordt geen rekening gehouden met enige overwaarde (het surplus aan middelen boven de pensioenverplichtingen). De jurisprudentie ten aanzien van de overwaarde is dat deze aan het collectief van het pensioenfonds toebehoort waarop individuele deelnemers geen recht kunnen doen gelden.^[9] Ook de inhoud van een mogelijk toegezegde indexering valt buiten de aanspraak. De aldus berekende nominale overdrachtswaarde wordt vaak de 4%-reserve genoemd, naar de rekenrente op grond waarvan de verplichting wordt berekend. De overdrachtswaarde wordt overgedragen en door de ontvangende pensioenuitvoerder aangewend om in de eigen regeling pensioenaanspraken te kunnen toekennen. De pensioenaanspraken bij de nieuwe pensioenuitvoerder dienen actuariael gelijk te zijn aan de aanspraken, zoals die verzekerd waren bij de overdragende pensioenuitvoerder. Waardeoverdracht impliceert overigens afkoop en dat is in het kader van waardeoverdracht dus toegestaan. De enige andere toegelaten grond voor afkoop is in geval van kleine pensioenen, om zodoende de onbalans tussen administratiekosten en pensioenaanspraak te herstellen. Het Besluit Waardeoverdracht ziet niet op collectieve waardeoverdracht, maar kan in die gevallen wel als handvat worden gehanteerd om de overdrachtswaarde vast te stellen. Het staat partijen overigens vrij elke

andere waarderingsgrondslag te hanteren. Daarbij kunnen de betrokken partijen bijvoorbeeld ook afspreken dat de overwaarde in de pensioenregeling in afwijking van de regels bij individuele waardeoverdracht juist wel wordt overgedragen. Een ontvangend pensioenfonds is doorgaans alleen bereid met een collectieve waardeoverdracht in te stemmen als de overdracht de dekkinggraad niet negatief beïnvloedt en mogelijke verzekeringstechnische nadelen - bijvoorbeeld omdat de binnenkomende populatie ouder is - worden gecompenseerd. Waardeoverdracht kan de financiering van backserviceverplichtingen voor de verkrijger goedkoper maken, omdat het rendement over de overgedragen aanspraken daarvoor ingezet kan worden.

De buitenwettelijke overdrachtscircuits

De in het Besluit Waardeoverdracht neergelegde regels (inclusief na te leven termijnen) zijn minimumvereisten die niet voldeden aan de wensen van de pensioenuitvoerders. Er zijn daarom zogenaamde buitenwettelijke circuits ontstaan - SDS, Het Circuit, Het Plus-Circuit - waarin pensioenuitvoerders afspraken hebben gemaakt over de procedure. Deze overdrachtscircuits kenden bijvoorbeeld ruimere termijnen voor de werknemer om zijn recht op waardeoverdracht in te roepen. Binnen het Plus-Circuit wordt zelfs meegewerkt aan waardeoverdracht als gevolg van een wisseling van werkgever van voor het wettelijke recht op waardeoverdracht (8 juli 1994). Het Besluit Waardeoverdracht is in 2005 echter zodanig aangepast (met inwerkingtreding van de Regeling rekenregels waardeoverdracht) dat Het Circuit zich op 1 juni 2005 heeft opgeheven. Het SDS was al opgegaan in Het Circuit. Het Plus-Circuit zal vanaf de inwerkingtreding van de PW eveneens ophouden te bestaan waarna alleen een wettelijk circuit zal overblijven.

Waarderingsproblematiek

De boekhoudkundige waardering van de pensioenregeling kan de commerciële waarde van de te kopen onderneming sterk beïnvloeden. Vooral in gevallen waarin door een afwijkende verslaggevingsmethode van de koper - bijvoorbeeld bij een Amerikaanse koper van een Nederlandse onderneming - de te kopen onderneming zwaardere verplichtingen blijkt te hebben zal er invloed zijn op de onderhandelingen over de koopprijs. Sinds 2005 zijn voor de beursgenoteerde ondernemingen in de Europese Unie de International Financial Reporting Standards (IFRS) van toepassing. Voor overige Nederlandse ondernemingen gelden de op de IFRS gebaseerde richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving (voor pensioenen RJ 271). Het IFRS-stelsel omvat ruim 40 standaarden, waarvan de standaard International Accounting Standard 19 (IAS 19) van belang is voor pensioentoezeggingen. De Verenigde Staten kennen weer een eigen verslaggevingsmethode met een afwijkende richtlijn voor pensioenen (Financial Accounting Standard 87) in vergelijking met IAS 19 en of RJ 271. Het voert te ver om hierbij uitgebreid stil te staan. Belangrijk is te weten dat voor alle verslaggevingsrichtlijnen relevant is of sprake is van een toegezegde bijdrageregeling (*defined contribution*, beschikbare premie) of toegezegde uitkeringsregeling (*defined benefit*, middelloon, eindloon). Binnen IAS 19 wordt bij een toegezegde uitkeringsregeling rekening gehouden met het effect van toekomstige salarisstijgingen op de al opgebouwde pensioenaanspraken. In het geval van een toegezegde bijdrageregeling worden de bijdragen uitsluitend als last verantwoord en worden geen verplichtingen niet op de balans gezet. Het is mogelijk dat een bepaalde pensioenregeling in juridische zin als een toegezegde uitkeringsregeling wordt aangemerkt, maar boekhoudkundig als een toegezegde bijdrageregeling (of andersom).

Conclusie

De verkoop van een onderneming levert ten aanzien van de pensioenen specifieke problemen op die verband houden met het feit dat inhoud en uitvoering van de pensioentoezegging gescheiden zijn en niet als vanzelfsprekend allebei mee overgaan op de verkrijger. Niet zelden blijkt het pensioen bij transacties het sluitstuk te zijn en even zo vaak blijkt het het breekpunt of breekijzer bij de onderhandelingen te zijn. Tijdige ondersteuning op pensioenjuridisch gebied bij transacties is daarom onontbeerlijk om tijd en geld te besparen.

Voetnoten

[*]

Mr. M.W. Minnaard is advocaat-belastingkundige bij Houthoff Buruma te Amsterdam.

[1]

Kamerstukken II 2000/01, 27 469, *Stb.* 215, inwerkingtreding 1 juli 2002.

[2]

Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 2 (voorstel van wet). De verwachting is dat de PW op 1 januari 2007 van kracht wordt.

[3]

Zie expliciet hierover *Kamerstukken I* 2001/02, 27 469, nr. 163.

[4]

Stb. 2005, 391. Tot 1 januari 2008 kunnen toezeggingen worden gedaan die van deze regeling gebruikmaken.

[5]

Van Schilfgaarde & Winter, *Van de NV en de BV*, 13de druk, Deventer: Kluwer 2003, p. 341.

[6]

De PSW regelt dit niet. DNB stelt zich op het standpunt dat een ondernemingspensioenfonds alleen mag openstaan voor ondernemingen die financieel en organisatorische gelieerd zijn aan de overige aangesloten onderneming(en). Als dat niet meer het geval is, staat DNB in de praktijk vaak toe dat gedurende twee à drie jaar de aansluiting in stand blijft.

[7]

Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 2, art. 109 (bedrijfstakpensioenfonds) en 110 (ondernemingspensioenfonds).

[8]

Zie HR 23 april 1999, *NJ* 1999, 497 en Hof Amsterdam 27 januari 2000, *PJ* 2000/25.

[9]

HR 25 november 1994, *NJ* 1995, 323 (*Bensdorp*).