

Den Haag, 9 juli 2013

De vaste commissie voor SZW heeft mij gevraagd om een reactie op de brief van FNV Bondgenoten over pensioennadeel bij uitbesteding door Unilever.

In de beschreven casus heeft het bedrijf ervoor gekozen bepaalde soorten werkzaamheden uit te besteden aan bestaande externe bedrijven met overname van betrokken werknemers. FNV Bondgenoten is ontevreden over de situatie dat voor de betrokken werknemers de pensioenregeling van de overnemende werkgever gaat gelden, die in hun optiek slechter is dan de pensioenregeling van Unilever. Daarbij wordt gesteld dat de effecten wat betreft de pensioenregeling niet in overeenstemming zouden zijn met de bedoeling van de wet die behoud van rechten bij overgang van ondernemingen regelt.

De overgang van de betreffende onderdelen van Unilever naar Sodexo is inmiddels per 1 mei jl. gerealiseerd en dient in de FNV-brief als illustratie voor een in hun visie onwenselijke situatie van pensioennadeel in deze en vergelijkbare situaties. De wettelijke regeling waarnaar in de brief wordt verwezen is de volgende.

Sinds 1 juli 2002 is, ter implementatie van een Europese Richtlijn wettelijk geregeld hoe met rechten van werknemers moet worden omgegaan bij overgang van (onderdelen van) ondernemingen (Stb. 2002, 215). Een aantal bepalingen richt zich op pensioenrechten (o.a. art.664, Boek 7 BW). In de memorie van toelichting van het bedoelde wetsvoorstel (Kamerstukken II 2000/01, 27 469, nr. 3, blz. 3–4) wordt de casus beschreven dat de vervreemder en de verkrijger beiden een pensioenregeling hebben, die van elkaar verschillen. In beginsel kan de verkrijger ervoor kiezen om voor de overgenomen werknemers de voor hen geldende pensioenregeling van de vorige werkgever voort te zetten, maar hij kan er ook voor kiezen zijn eigen (al bestaande) pensioenregeling toe te passen op de overgenomen werknemers. Deze keuze is er niet als de verkrijger onder een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds valt. Dan wordt automatisch de verplichtgestelde regeling ook voor de overgenomen werknemers van kracht.

Het doel van zowel de richtlijn als de wettelijke regeling is het bieden van een minimumbescherming aan werknemers, waarbij het vervolgens aan sociale partners is om in de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden, gericht op de specifieke situatie, zelf nadere afspraken te maken.

Overigens kan een betrokken (gewezen) deelnemer, pensioengerechtigde of gewezen partner bezwaar maken tegen de overdracht van zijn pensioenaanspraken, wat ertoe leidt dat de oude regeling over de periode tot aan de overgang van toepassing blijft. De pensioenopbouw vanaf datum overgang vindt wel plaats in de nieuwe pensioenregeling.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma