



Fusiegedragsregels 2000

1e druk



SEER

Fusiegedragsregels 2000

Gedragsregels ter bescherming van de belangen van werknemers, in acht te nemen bij het voorbereiden en tot stand brengen van fusies van ondernemingen.

Nederlandse tekstuitgave met beknopte toelichting

Eerste druk – september 2001

Redactie: J.B.A. Hoyinck

Sociaal-Economische Raad

De Sociaal-Economische Raad (SER) is in 1950 ingesteld bij de Wet op de bedrijfsorganisatie (Wet bo). Hij is representatief samengesteld uit vertegenwoordigers van ondernemers en van werknemers en uit onafhankelijke deskundigen.

De SER is op grond van de Wet bo belast met bestuurlijke en toezichthoudende taken met betrekking tot de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie (productschappen en bedrijfschappen).

Tot de taken van de SER behoren verder: de regering adviseren over sociale en economische vraagstukken, richting geven aan (nieuwe) ontwikkelingen in het bedrijfsleven en uitvoering geven aan bepaalde wetten (zoals de Wet assurantiebemiddelingsbedrijf, de Vestigingswet bedrijven en de Wet op de ondernemingsraden).

De SER wordt bij de uitvoering van zijn functies bijgestaan door vaste en tijdelijke commissies, waarvan sommige onder bepaalde voorwaarden ook zelfstandig werkzaam zijn.

De belangrijkste adviezen die de SER uitbrengt worden in boekvorm uitgegeven. Zij zijn tegen kostprijs verkrijgbaar. Een overzicht van recente publicaties wordt op aanvraag gratis toegezonden. Het maandelijkse SER-bulletin geeft uitgebreid nieuws en informatie over de SER.

Het secretariaat van de raad en de Geschillencommissie Fusiegedragsregels zijn bereikbaar op de volgende adressen:

Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
Telefoon: 070 - 3 499 559
Telefax: 070 - 3 499 697
Telefax: 070 - 3 832 535 (algemeen)

E-mail: serfusie@gw.ser.nl
Internet: www.ser.nl

ISBN 90-6587-794-0 / CIP

Verkrijgbaarheid publicaties

Naast deze tekstuitgave is bij de afdeling Verkoop van de SER (tel. 070 - 3 499 505) tegen kostprijs verkrijgbaar:

- Commentaar Fusiegedragsregels 2000, eerste druk (september 2001), alsmede – zolang de voorraad strekt – :
- Herziening Fusiegedragsregels, SER-besluit van 17 maart 2000;
- Oude publicaties rondom het SER-besluit fusiegedragsregels 1975 (Nederlandse tekstuitgave met beknopte toelichting, Commentaar, en Kwartaalverslagen).

Inhoudsopgave

Ten geleide	7
I. Tekst Fusiegedragsregels 2000	11
II. Tekst Fusiegedragsregels 2000 met beknopte toelichtingen	27
III. Bijlagen	51
* Geschillencommissie Fusiegedragsregels	
* Standaardformulier B	

Ten geleide

Op 5 september 2001 is het SER-Besluit Fusiegedragsregels 2000 ter bescherming van de belangen van werknemers, zoals door de Sociaal-Economische Raad unaniem vastgesteld in zijn vergadering van 17 maart 2000, in werking getreden. De Fusiegedragsregels 2000 (zoals even genoemd Besluit kortweg wordt aangeduid) treedt in de plaats van het SER-Besluit Fusiegedragsregels 1975 dat terzelfder tijd is ingetrokken.

De considerans van de Fusiegedragsregels 2000 bevat enkele overwegingen en achtergronden van de ingrijpende herziening die door deze inwerkingtreding een feit is geworden. De hoofdzaken daarvan kunnen als volgt worden samengevat.

De regels ter bescherming van de aandeelhoudersbelangen – Hoofdstuk I van de oude Fusiecode – zijn conform de aanbevelingen van de speciale SER-Commissie Herziening van de Fusiecode (HFC) overgebracht naar de Wet toezicht effectenverkeer 1995 en het gelijknamige Besluit, dat wil zeggen ondergebracht in een regeling bij of krachtens de wet. Het toezicht op openbare biedingen wordt voortaan uitgeoefend door de Stichting Toezicht Effectenverkeer.

De regels ter bescherming van de werknemersbelangen zijn ingrijpend herzien. De aanbeveling van HFC ook dit onderdeel van de Fusiecode van zijn status van zelfregulering te ontdoen c.q. van een wettelijke grondslag te voorzien is door het kabinet echter niet overgenomen. Het acht daarvoor geen termen aanwezig omdat het bestaande systeem van zelfregulering naar zijn oordeel geen noemenswaardige problemen oplevert.

Ook voor de aanbevolen uitbreiding van de reikwijdte van dit onderdeel van de code met ondernemingen in de non-profitsector, het vrije beroep en de overheid ziet het kabinet geen aanleiding. Ten aanzien van ondernemingen in de sfeer van de overheid acht het kabinet de bestaande regelingen met betrekking tot informatie van werknemersvertegenwoordigers voldoende. Wat de beide andere sectoren betreft is het van oordeel dat deze niet gebonden moeten worden aan gedragsregels opgesteld door een orgaan (de SER) waarin zij niet vertegenwoordigd zijn.

De SER onderzoekt thans eigener beweging de mogelijkheden de non-profitsector en de vrije beroepen op basis van vrijwilligheid aan de Fusiegedragsregels 2000 te committeren. Op het tijdstip van de inwerkingtreding waren te dien aanzien nog geen besluiten genomen. De tekst van de Fusiegedragsregelscode 2000 is zo geredigeerd dat hij zonder ingrepen van beteke-

nis van toepassing kan worden op fusies in de sfeer van de non-profitsector, de vrije beroepen en de overheid. Dit blijkt met name uit de definitie van het begrip onderneming waarvan de formule, naast ondernemingen behorende tot het (in de SER vertegenwoordigde) bedrijfsleven, ook de ondernemingen van de even genoemde drie sectoren omsluit. Voorlopig echter is geen van deze sectoren gebonden, zodat het werkkterrein van de Fusiegedragsregels 2000, evenals dat van zijn voorganger, voornamelijk tot ondernemingen uit het bedrijfsleven zal zijn beperkt.

Naast de veranderingen uit hoofde van de in het voorgaande omschreven aanbevelingen voerde de SER in de Fusiegedragsregels 2000 ten opzichte van de oude Fusiecode de volgende belangrijke wijzigingen door:

- aanpassing van het afwijkende begrippenkader aan de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en aan Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Enkele voorbeelden in dit verband zijn het begrip ‘gewettigde verwachting’ dat uit de tekst is geschrapt, en de begrippen ‘zeggenschap’ en ‘samenstel van ondernemingen’ waarvan de inhoud meer op WOR en BW is toegesneden;
- wijziging van het toezicht. Waar vroeger de Commissie voor Fusieaangelegenheden (CFA) bij uitsluiting bevoegd was dit toezicht uit te oefenen en omtrent de wijze van toezicht nadere regels te stellen, is in de Fusiegedragsregels 2000 een tweedeling aangebracht. Deze houdt in dat meldingen van voorgenomen fusies voortaan moeten worden gedaan aan het secretariaat van de raad, dat terzake van die verplichting tevens een signalerende rol vervult. De rechtsprekende functie van het toezicht is in handen gelegd van een nieuw te vormen, onafhankelijke Geschillencommissie Fusiegedragsregels (hierna: de geschillencommissie) die uit vijf personen plus hun plaatsvervaarders bestaat. Geschillen inzake de niet-naleving van enig voorschrift worden – uitsluitend op verzoek van betrokkenen – door deze commissie in een partijprocedure beslecht. In tegenstelling tot de CFA die bevoegd was terzake van (vermeende) overtredingen van de Fusiecode eigener beweging op te treden is de geschillencommissie volstrekt lijdelijk.

Een van de consequenties van deze nieuwe opzet van het toezicht is het verdwijnen van het instrument van de onthefing.

Taak, samenstelling en werkwijze van de geschillencommissie zijn in de Fusiegedragsregels 2000 uitvoerig geregeld. Van de 35 artikelen die de Fusiegedragsregels 2000 telt zijn de eerste 8 gewijd aan achtereenvolgens definities, werkingsfeer en de eigenlijke procedure van informatie en overleg tussen fusierende ondernemingen en verenigingen van werknemers (vakorganisaties). De artikelen 9 tot en met 33 hebben betrekking op de geschillencommissie, artikel 34 behelst de intrekking van de ou-

de Fusiecode (waardoor de CFA automatisch is opgeheven), en artikel 35 de citeertitel en tijdstip en wijze van inwerkingtreding. Het spreekt vanzelf dat het in werking treden van de Fusiegedragsregels 2000 veranderingen met zich meebrengt in opzet en inhoud van de publicaties die door de CFA ten behoeve van degenen die met de Fusiecode te maken kregen werden uitgegeven. Dat waren de volgende:

1. Fusiegedragsregels 1975, Nederlandse tekstuitgave met korte toelichting. De 12e en laatste druk daarvan is gedateerd juli 1998.
2. Fusiegedragsregels 1975, Commentaar. De 12e en laatstverschene druk daarvan is gedateerd mei 2000. Kern van het Commentaar zijn de gebundelde uitspraken en andere uitzettingen van de CFA. Deze uitgave is bedoeld voor degenen die regelmatig bij interpretatiekwesties rondom toepasselijkheid en toepassing van de fusiegedragsregels te maken krijgen.
3. De Kwartaalverslagen van de CFA. Daarvan verschijnen er 113 (tot september 2001). De Kwartaalverslagen vormen de voornaamste voedingsbron van het Commentaar. In de Fusiegedragsregels 2000 is niet voorzien in een plicht tot periodieke verslaglegging van de werkzaamheden van het secretariaat of van de geschillencommissie aan de raad.

De voorliggende uitgave is – onder de titel: Fusiegedragsregels 2000, eerste druk – de opvolger van de laatstverschene Nederlandse tekstuitgave. Zoveel mogelijk is daarin de dieldeling uit het oude regime aangehouden, te weten achtereenvolgens:

- I. de integrale tekst voorafgegaan door de Considerans;
- II. nogmaals de integrale tekst voorafgegaan door een korte algemene toelichting plus artikelsgewijze toelichting;
- III. de Bijlagen, waarin onder meer het voornaamste standaarddocument dat bij het toezicht wordt gehanteerd ten behoeve van de gebruiker is afgedrukt.

Het is onvermijdelijk dat bij een zodanig beknopte opzet niet op alle vragen onmiddellijk een toereikend antwoord kan worden gegeven. Daarom wordt op verschillende plaatsen verwezen naar het Commentaar, wanneer daarin uitvoeriger op de desbetreffende kwestie wordt ingegaan. Uiteraard is ter gelegenheid van de nieuwe Fusiegedragsregels 2000 ook het Commentaar geheel herzien in die zin dat daaruit de niet langer relevante uitspraken van de CFA zijn verwijderd. Tekstuitgave en Commentaar kunnen daarom zeer wel naast elkaar dan wel in elkaars verlengde worden gebruikt.

Overigens biedt te allen tijde het secretariaat van de raad de helpende hand bij vragen die in verband met de correcte toepassing van de Fusiegedragsregels 2000 kunnen rijzen.

I. SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 ter bescherming van de belangen van werknemers

De Sociaal-Economische Raad,

gelet op artikel 2 van de Wet op de bedrijfsorganisatie,

overwegende, dat de raad als orgaan van het bedrijfsleven op 15 mei 1970 een besluit heeft vastgesteld, houdende gedragsregels die bij het voorbereiden en tot stand brengen van fusies van ondernemingen in acht dienen te worden genomen,

overwegende, dat de raad dit besluit op 25 juni 1971 heeft ingetrokken en doen vervangen door een nieuw besluit, houdende gedragsregels in acht te nemen bij het voorbereiden en uitbrengen van een openbaar bod op aandelen en het voorbereiden en tot stand brengen van een fusie of een overneming van een onderneming,

overwegende, dat de raad op 21 november 1975 dit besluit heeft ingetrokken en doen vervangen door een nieuw besluit, het SER-besluit Fusiegedragsregels 1975, houdende gedragsregels in acht te nemen bij het voorbereiden en uitbrengen van een openbaar bod op aandelen en het voorbereiden en het tot stand komen van fusies van ondernemingen,

overwegende, dat de raad in zijn advies Herziening van de fusiecode van 16 februari 1996 heeft uitgesproken het wenselijk te achten dat een herziening van de Fusiegedragsregels 1975¹ plaatsvindt – onder meer – door:

- de regels ter bescherming van de belangen van de aandeelhouders onder te brengen in een regeling bij of krachtens wet en het toezicht op de naleving daarvan op te dragen aan een onafhankelijk toezichthoudend orgaan;
- de regels ter bescherming van de belangen van de werknemers te verbeteren en te doen voorzien van een wettelijke grondslag mede met het oog op de door de raad wenselijk geachte uitbreiding van de werkingssfeer van de gedragsregels naar de non-profitsector, het vrije beroep en de overheid, en het ambtshalve toezicht op de naleving van deze regels door de Commissie voor Fusieaangelegenheden te vervangen door een klachtprocedure bij een in te stellen SER-Geschillencommissie Fusiegedragsregels;

¹ Laatstelijk gewijzigd bij besluit van de raad van 21 december 1990, in werking getreden op 15 januari 1991.

overwegende, dat het kabinet – met het oog op zijn nadere besluitvorming over de door de raad gewenste wettelijke basis voor de gedragsregels ter bescherming van de belangen van werknemers – de raad heeft verzocht de herziening van de fusiecode ter hand te nemen en daarbij ervan uit te gaan dat deze niet zal gaan gelden voor de overheidssector,

overwegende dat de raad zijn Commissie Herziening Fusiecode heeft gevraagd deze herziening voor te bereiden,

overwegende, dat de organisaties van ondernemers en van werknemers, welke zijn aangewezen tot het benoemen van leden van de raad, bereid zijn hun medewerking te blijven verlenen aan de bevordering van de naleving van de gedragsregels, zoals deze na de wijzigingen zullen luiden,

besluit op te stellen en af te kondigen de volgende gedragsregels ter bescherming van de belangen van werknemers in acht te nemen bij het voorbereiden en tot stand brengen van fusies van ondernemingen:

Paragraaf 1

Definities

Artikel 1

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. onderneming:

elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband, waarin krachtens arbeidsovereenkomst of krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht;

b. ondernemer:

de natuurlijke persoon of de rechtspersoon die een onderneming in stand houdt;

c. samenstel van ondernemingen:

twee of meer ondernemingen die in stand worden gehouden:

- i. door één ondernemer;
- ii. door twee of meer ondernemers die met elkaar zijn verbonden in een groep in de zin van artikel 2:24b van het Burgerlijk Wetboek (BW);
- iii. door twee of meer ondernemers op basis van een onderlinge regeling tot samenwerking;

d. fusie:

verkrijging of overdracht van de zeggenschap, direct of indirect, over een onderneming of een onderdeel daarvan, als mede de vorming van een samenstel van ondernemingen;

e. verenigingen van werknemers:

verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid die krachtens hun statuten tot doel hebben de belangen van hun leden als werknemers te behartigen en:

- i. van wier kandidatenlijst bij de laatstgehouden verkiezingen ten minste één lid is gekozen in de ondernemingsraad van een bij de fusie betrokken in Nederland gevestigde onderneming, of
- ii. welke betrokken zijn bij een regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden die geldt voor een bij de fusie betrokken in Nederland gevestigde onderneming, of
- iii. waarvan is gebleken dat zij in de twee voorafgaande kalenderjaren als zodanig regelmatig werkzaam zijn geweest ten behoeve van hun leden in een bij de fusie betrokken in Nederland gevestigde onderneming.

2. Indien de gedragsregels ingevolge het bepaalde in artikel 2, tweede lid, op een onderneming van toepassing zijn, worden – in afwijking van de omschrijving van 'verenigingen van werknemers' in het vorige lid onder e – als verenigingen van werknemers aangemerkt:

verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid die krachtens hun statuten tot doel hebben de belangen van hun leden als werknemers te behartigen en welke partij zijn bij die collectieve arbeidsovereenkomst.

Paragraaf 2

Werkingsfeer

Artikel 2

1. De in paragraaf 3 opgenomen gedragsregels dienen in acht te worden genomen:
 - a. indien bij een fusie ten minste één in Nederland gevestigde onderneming is betrokken waarin in de regel 50 of meer werknemers werkzaam zijn;
 - b. indien een bij een fusie betrokken onderneming deel uitmaakt van een samenstel van ondernemingen en in de daartoe behorende in Nederland gevestigde ondernemingen tezamen in de regel 50 of meer werknemers werkzaam zijn.
2. Bij collectieve arbeidsovereenkomst kunnen de gedragsregels van toepassing worden verklaard op andere dan de in het eerste lid bedoelde ondernemingen.
3. De in paragraaf 3 opgenomen gedragsregels gelden niet indien:
 - a. alle bij de fusie betrokken ondernemingen behoren tot een samenstel van ondernemingen;
 - b. de fusie berust op het personen-, familie-, faillissements- of erfrecht;
 - c. bij de onderneming of de gezamenlijke ondernemingen waarin de zeggenschap door fusie overgaat in de regel minder dan 10 werknemers werkzaam zijn;
 - d. de fusie niet tot de Nederlandse rechtssfeer behoort.

Paragraaf 3

De gedragsregels

Artikel 3

1. Vóórdat over de voorbereiding of totstandkoming van een fusie een openbare mededeling wordt gedaan, worden de verenigingen van werknemers van de inhoud daarvan in kennis gesteld.
2. Indien een algemeen voor het effectenverkeer geldend voorschrift zich tegen voorafgaande kennisgeving verzet, vindt, in afwijking van lid 1, de kennisgeving aan de verenigingen

van werknemers plaats uiterlijk op het moment waarop de openbare mededeling wordt gedaan.

3. De verplichtingen bedoeld in de voorgaande leden rusten op degenen op wie verplichtingen worden gelegd in de artikelen 4, 5 en 6.

Artikel 4

1. Voordat zij overeenstemming over een fusie bereiken, geven partijen van de voorbereiding van de fusie kennis aan de verenigingen van werknemers en geven zij gevolg aan hetgeen in de volgende leden van dit artikel is bepaald.
2. Partijen verstrekken aan de verenigingen van werknemers een uiteenzetting inzake de motieven voor de fusie, de voorname met betrekking tot het in verband daarmee te voeren ondernemingsbeleid alsmede de in dat kader te verwachten sociale, economische en juridische gevolgen van de fusie en de in samenhang daarmee voorgenomen maatregelen. De bedoelde uiteenzetting wordt schriftelijk verstrekt, tenzij met de verenigingen van werknemers anders is overeengekomen.
3. Partijen stellen de verenigingen van werknemers in de gelegenheid hun oordeel te geven over de in voorbereiding zijnde fusie vanuit het gezichtspunt van het werknemersbelang.
4. Partijen stellen de verenigingen van werknemers in de gelegenheid in een bespreking aandacht te besteden aan:
 - a. de grondslagen van het in verband met de fusie te voeren ondernemingsbeleid met inbegrip van de sociale, economische en juridische aspecten daarvan;
 - b. de grondslagen van maatregelen tot het voorkomen, wegnemen of verminderen van eventuele nadelige gevolgen voor de werknemers, waaronder het verstrekken van financiële tegemoetkomingen;
 - c. het tijdstip en de wijze waarop het personeel zal worden ingelicht;
 - d. de verslaggeving van de in het kader van dit artikel gevoerde bespreking(en), met dien verstande dat eventueel gemaakte verslagen aan ieder van de deelnemers aan de betrokken bespreking(en) worden verstrekt.
5. Partijen verstrekken desgevraagd over de in lid 2 en lid 4 genoemde onderwerpen aan de verenigingen van werknemers nadere gegevens, voorzover die gegevens voor hun oordeelsvorming redelijkerwijs nodig moeten worden geacht en voorzover de verstrekking ervan redelijkerwijs kan worden gevergd.

6. Partijen geven aan de voorgaande leden op zodanige wijze uitvoering dat het oordeel van de verenigingen van werknemers van wezenlijke invloed kan zijn op het al dan niet totstandkomen van de fusie en op de modaliteiten daarvan.
7. Partijen stellen de betrokken ondernemingsraden in de gelegenheid kennis te nemen van het in lid 6 bedoelde oordeel van de verenigingen van werknemers, opdat die ondernemingsraden daarmee rekening kunnen houden bij het uitbrengen van een advies als bedoeld in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).
8. Met partijen in de zin van dit artikel zijn bedoeld de natuurlijke en/of rechtspersonen die partij zullen zijn bij de overeenkomst die strekt tot het tot stand brengen van de fusie. De in de voorgaande leden bedoelde verplichtingen ten opzichte van de verenigingen van werknemers rusten op ieder van deze partijen.

Artikel 5

1. De bieder die het voornemen heeft om, anders dan op grond van overeenstemming als bedoeld in artikel 4 lid 1, door middel van een openbaar bod een fusie tot stand te brengen, geeft overeenkomstige toepassing aan artikel 4.
2. De bieder geeft het bestuur van de n.v. op de aandelen waarvan het bod zal worden uitgebracht ten minste vijftien dagen vóór het uitbrengen van het bod schriftelijk kennis van zijn voornemen.
3. Het in lid 2 bedoelde bestuur geeft overeenkomstige toepassing aan artikel 4, vóórdat het zijn standpunt met betrekking tot het bod openbaar bekend maakt of aan de aandeelhouders mededeelt.

Artikel 6

1. Degene die voornemens is door middel van geleidelijke aankoop ter beurze van (rechten op) aandelen een fusie tot stand te brengen, geeft overeenkomstige toepassing aan artikel 4.
2. Het bepaalde in artikel 5 lid 2 is van overeenkomstige toepassing.

Paragraaf 4 Geheimhouding

Artikel 7

1. Over de kennisgeving als bedoeld in artikel 4 lid 1, dienen de verenigingen van werknemers geheimhouding te betrachten, tenzij het tegendeel schriftelijk aan hen is meegedeeld.
2. Ten aanzien van gegevens die in het kader van artikel 4 moeten worden verstrekt geldt een geheimhoudingsplicht indien aan de verenigingen van werknemers vóór het verstrekken van die gegevens schriftelijk geheimhouding is verzocht.
3. Een vereniging van werknemers kan binnen drie werkdagen na verzending van het in lid 2 bedoelde verzoek de geheimhouding afwijzen. Ten opzichte van de vereniging van werknemers die dat doet, behoeven de in artikel 4 vermelde, respectievelijk de in de artikelen 5 en 6 van overeenkomstige toepassing verklaarde gedragsregels niet in acht te worden genomen, tenzij zij tijdig en schriftelijk alsnog geheimhouding aanvaardt. Een vereniging van werknemers die niet binnen de boven genoemde termijn geheimhouding afwijst, wordt verondersteld deze te aanvaarden.
4. Omtrent het tijdstip waarop de in de leden 1 en 2 bedoelde geheimhoudingsplichten geheel of gedeeltelijk een einde nemen, wordt in onderling overleg beslist. Leidt het overleg niet tot overeenstemming, dan beslist op verzoek van een der partijen de Geschillencommissie Fusiegedragsregels, als bedoeld in paragraaf 6.
5. In afwijking van lid 4 wordt over het opheffen van de geheimhoudingsplicht met betrekking tot uitdrukkelijk als vertrouwelijk verstrekte technische of economische gegevens uitsluitend beslist door degene die deze gegevens heeft verstrekt. De Geschillencommissie bedoeld in het vorige lid kan bij onredelijk gebruik van deze afwijkende regeling op verzoek de geheimhoudingsplicht geheel of ten dele opheffen.

Paragraaf 5 Melding van fusies aan de SER

Artikel 8

1. Tezelfdertijd dat degene die aan de verenigingen van werknemers de in artikel 4 lid 1 bedoelde kennisgeving doet, of zou moeten doen indien een vereniging van werknemers aanwezig zou zijn, zendt deze een overeenkomstige kennisgeving aan het secretariaat van de Sociaal-Economische Raad, hierna te noemen de raad.

2. Het secretariaat van de raad heeft tot taak te bevorderen dat de in artikel 4 lid 1 bedoelde kennisgeving wordt gedaan en kan de inlichtingen verlangen die het voor de uitvoering van deze taak nodig heeft.

Paragraaf 6

De Geschillencommissie Fusiegedragsregels

Artikel 9

1. Er is een commissie van de raad ter behandeling van geschillen over de naleving van de fusiegedragsregels.
2. De commissie is genaamd 'Geschillencommissie Fusiegedragsregels'.
3. De commissie wordt hierna aangeduid als 'de geschillencommissie'.

Artikel 10

1. De geschillencommissie bestaat uit vijf leden en vijf plaatsvervangende leden. De artikelen 5 en 9 van de Wet op de bedrijfsorganisatie zijn van overeenkomstige toepassing. De in lid 2 bedoelde leden hebben geen persoonsgebonden plaatsvervanger; de in lid 5 bedoelde leden wel.
2. Drie leden en drie plaatsvervangende leden zijn onafhankelijke juristen. Deze leden kunnen geen (plaatsvervangend) lid zijn van de raad. De raad kan overigens regels stellen omtrent de verenigbaarheid van het lidmaatschap van de geschillencommissie met andere functies.
3. De leden en de plaatsvervangende leden worden benoemd door de raad.
4. De raad benoemt uit de in lid 2 bedoelde leden de voorzitter van de geschillencommissie. De beide andere in lid 2 bedoelde leden fungeren als plaatsvervangend voorzitter.
5. Voor de benoeming van de overige leden en plaatsvervangende leden stelt de raad voor het ene (plaatsvervangend) lid de daarvoor naar zijn oordeel in aanmerking komende organisaties van ondernemers gezamenlijk en voor het andere (plaatsvervangend) lid de daarvoor naar zijn oordeel in aanmerking komende organisaties van werknemers gezamenlijk in de gelegenheid een voordracht te doen.

Artikel 11

1. De voorzitter, de leden en de plaatsvervangende leden van de geschillencommissie worden benoemd voor een periode van vier jaar.
Zij kunnen terstond opnieuw worden benoemd.
2. Op voordracht van de geschillencommissie kan de raad een lid van de geschillencommissie, wiens handelen of nalaten ernstig nadeel toebrengt aan de goede gang van zaken bij de geschillencommissie of aan het in haar gestelde vertrouwen, tussentijds ontslaan.

Artikel 12

De raad kan zijn dagelijks bestuur machtigen namens hem toepassing te geven aan artikel 10 leden 3, 4 en 5 en artikel 11 lid 2.

Artikel 13

Een lid van de geschillencommissie verschoont zich indien te zijnen aanzien sprake is van feiten of omstandigheden waardoor een onpartijdige behandeling van het geschil schade zou kunnen lijden. In zijn plaats treedt dan een plaatsvervangend lid van de geschillencommissie op.

Artikel 14

1. Partijen kunnen een of meer leden van de geschillencommissie wraken op grond van feiten of omstandigheden waardoor een onpartijdige behandeling van het geschil schade zou kunnen lijden.
2. De wraking dient zo spoedig mogelijk met redenen omkleed bij de geschillencommissie aanhangig te worden gemaakt.
3. Indien het gewraakte lid van de geschillencommissie niet in de wraking berust, beslissen de overige leden van de geschillencommissie onverwijld over de opgeworpen wraking, gehoord het gewraakte lid en de partij(en) die om wraking hebben verzocht.
4. De beslissing is gemotiveerd en wordt onverwijld aan de partij(en) die om wraking hebben verzocht en de andere partij(en) meegedeeld.
5. Staken de stemmen bij een beslissing als bedoeld in het vorige lid, dan wordt de wraking geacht te zijn toegewezen.

6. In geval van berusting in of toewijzing van het wrakingsverzoek treedt in de plaats van het gewraakte lid een plaatsvervangend lid in de zaak op.

Artikel 15

1. De leden van de geschillencommissie en hun plaatsvervangers zijn verplicht tot geheimhouding van alle zaken- en bedrijfsgeheimen welke zij in hun hoedanigheid vernemen.
2. Zij zijn voorts verplicht tot geheimhouding van alle aangelegenheden ten aanzien waarvan de voorzitter van de geschillencommissie hun geheimhouding heeft opgelegd of waarvan zij het vertrouwelijk karakter moeten begrijpen.

Artikel 16

1. De geschillencommissie wordt bijgestaan door een secretariaat.
2. De secretaris van de geschillencommissie en de overige leden van haar secretariaat worden benoemd door de algemeen secretaris van de raad.
3. Op de leden van het secretariaat is artikel 15 van overeenkomstige toepassing.

Paragraaf 7

De procedure bij de geschillencommissie

Artikel 17

1. Indien de aard van een haar voorgelegd geschil zulks toelaat, kan de geschillencommissie de behandeling ervan opdragen aan een uit drie van haar leden te vormen kamer.
2. De geschillencommissie kan nadere regels stellen betreffende haar werkwijze. Deze regels mogen niet strijdig zijn met de bepalingen van dit besluit.
3. De geschillencommissie kan nadere regels stellen betreffende de werkwijze van haar secretariaat. Deze regels behoeven de goedkeuring van de algemeen secretaris van de raad.
4. De in lid 2 bedoelde regels omtrent de werkwijze van de geschillencommissie en de in lid 3 bedoelde regels omtrent de werkwijze van haar secretariaat worden opgenomen in het 'Reglement werkwijze Geschillencommissie Fusiegedragsregels'.

Artikel 18

1. Bij de geschillencommissie kunnen geschillen slechts aanhangig worden gemaakt door een of meer verenigingen van werknemers en door een of meer bij de totstandbrenging van de fusie betrokken partijen.
2. Een vereniging van werknemers kan bij de geschillencommissie een geschil aanhangig maken over de niet- of niet-behoorlijke naleving van de fusiegedragsregels door een of meer bij de totstandbrenging van de fusie betrokken partijen.
3. Een bij de totstandbrenging van een fusie betrokken partij kan bij de geschillencommissie een geschil aanhangig maken over de niet- of niet-behoorlijke naleving van de fusiegedragsregels door een of meer verenigingen van werknemers.
4. Als bij de totstandbrenging van de fusie betrokken partijen worden beschouwd degenen die bedoeld worden in artikel 3 lid 3.

Artikel 19

Het geschil wordt aanhangig gemaakt bij verzoekschrift, binnen een maand nadat de niet- of niet-behoorlijke naleving van de fusiegedragsregels aan de verzoeker is gebleken of redelijkerwijs had kunnen blijken.

Artikel 20

1. Een verzoekschrift bevat:
 - a. de naam en de woonplaats of vestigingsplaats van de verzoekende partij of partijen;
 - b. de naam en de woonplaats of de vestigingsplaats van de als verweerder aan te merken partij of partijen;
 - c. een omschrijving van de omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven en de conclusies die daaruit door de verzoekende partij of partijen worden getrokken;
 - d. een aanduiding van de beslissing die aan de geschillencommissie wordt gevraagd.
2. Indien het verzoekschrift wordt ingediend door een gemachtigde van de verzoekende partij, niet zijnde een advocaat of procureur, moet bij het verzoekschrift een machtiging zijn gevoegd.

Artikel 21

1. Na ontvangst van het verzoekschrift gaat de voorzitter van de geschillencommissie na of de verzoekende partij ontvankelijk is.
2. De voorzitter kan de verzoekende partij schriftelijk en gemotiveerd niet-ontvankelijk te verklaren.
3. De secretaris van de geschillencommissie zendt een afschrift van de beslissing van de voorzitter tot niet-ontvankelijkverklaring aan de verzoekende partij of partijen en aan de verwerende partij of partijen.
4. Tegen de beslissing, vermeld in het voorgaande lid, kan de verzoeker binnen 14 dagen na de verzending van het afschrift verzet doen bij de geschillencommissie.
5. De geschillencommissie verklaart bij schriftelijke en gemotiveerde beslissing het verzet gegrond of ongegrond. Indien het verzet gegrond wordt verklaard, vervalt de beslissing van de voorzitter.
6. De secretaris van de geschillencommissie zendt een afschrift van de beslissing van de geschillencommissie terzake van het verzet aan de verzoekende partij of partijen en aan de verwerende partij of partijen.

Artikel 22

1. De secretaris van de geschillencommissie zendt een afschrift van het verzoekschrift aan de als verweerder aan te merken partij of partijen.
2. Binnen een maand nadat het verzoekschrift in afschrift is toegezonden kan door de verwerende partij of partijen bij de geschillencommissie een schriftelijk en gemotiveerd verweerschrift worden ingediend.
3. Indien het verweerschrift wordt ingediend door een gemachtigde, niet zijnde een advocaat of procureur, moet bij het verzoekschrift een machtiging worden gevoegd.
4. De secretaris zendt terstond een afschrift van het verweerschrift aan de verzoekende partij of partijen.

Artikel 23

1. Zo spoedig mogelijk na de schriftelijke behandeling als be-

doeld in het vorige artikel houdt de geschillencommissie een mondelinge behandeling in de zaak.

2. De secretaris van de geschillencommissie stelt ieder der partijen tijdig in kennis van plaats, datum en tijdstip van de mondelinge behandeling.

Artikel 24

1. De geschillencommissie kan in iedere stand van de procedure een of meer partijen verzoeken schriftelijk nadere gegevens te verstrekken.
2. De secretaris van de geschillencommissie zendt een afschrift van het desbetreffende verzoek, alsmede van de aan de geschillencommissie verstrekte schriftelijke gegevens, aan de andere partij of partijen.

Artikel 25

1. Op verzoek van een partij kan de geschillencommissie met betrekking tot gegevens die aan de andere partij of partijen hetzij schriftelijk, hetzij tijdens de mondelinge behandeling worden verstrekt, geheimhouding opleggen.
2. Bij het verzoek dient te worden aangegeven van welke gegevens geheimhouding wordt verzocht.

Artikel 26

Tijdens de mondelinge behandeling in de zaak voor de geschillencommissie kunnen partijen zelf verschijnen en optreden dan wel bij gemachtigde. Partijen kunnen zich laten bijstaan door een advocaat of andere adviseur.

Artikel 27

1. De geschillencommissie kan zich tijdens de mondelinge behandeling laten voorlichten door getuigen en/of deskundigen.
2. Partijen kunnen tijdens de mondelinge behandeling getuigen en/of deskundigen door de geschillencommissie doen horen, mits zij dit voornemen ten minste een week vóór de zitting aan de geschillencommissie en aan de andere partij of partijen hebben kenbaar gemaakt.

3. Partijen en hun advocaat of adviseur zijn bevoegd ter zitting vragen te stellen aan de getuigen en/of deskundigen in het eerste en in het tweede lid bedoeld.

Artikel 28

1. De mondelinge behandeling voor de geschillencommissie is openbaar.
2. De geschillencommissie kan bepalen dat de behandeling van de zaak geheel of gedeeltelijk met gesloten deuren plaatsvindt indien een openbare behandeling een goede rechtspleging of de belangen van de betrokkene(n) ernstig zou schaden.

Artikel 29

De geschillencommissie kan van de in deze en de volgende paragraaf genoemde termijnen afwijken en eveneens aan partijen afwijking toestaan. Zij draagt er zorg voor dat een redelijke termijn van afhandeling van het geschil verzekerd blijft.

Paragraaf 8

De beslissing van de geschillencommissie

Artikel 30

1. Zo spoedig mogelijk nadat de geschillencommissie de behandeling van de zaak heeft gesloten, neemt zij een beslissing, die schriftelijk wordt vastgelegd.
2. De beslissing wordt genomen bij meerderheid van stemmen.

Artikel 31

De beslissing van de geschillencommissie wordt met redenen omkleed en houdt de gronden in waarop zij rust.

Artikel 32

1. Indien de geschillencommissie het door een vereniging van werknemers ingediende bezwaar gegrond bevindt, beslist zij dat een bij de totstandbrenging van een fusie betrokken partij een of meer van de fusiegedragsregels niet of niet naar behoren heeft nageleefd.

2. Indien de geschillencommissie het door een bij de totstandbrenging van een fusie betrokken partij ingediende bezwaar gegrond bevindt, beslist zij dat een vereniging van werknemers een of meer van de fusiegedragsregels niet of niet naar behoren heeft nageleefd.
3. Zowel in het in lid 1 als in het in lid 2 bedoelde geval kan de geschillencommissie oordelen dat de niet-naleving of niet-behoorlijke naleving een ernstig karakter draagt en in ernstige mate verwijtbaar is.

Artikel 33

1. Binnen een week nadat de geschillencommissie haar beslissing heeft genomen, zendt de secretaris een afschrift daarvan aan alle partijen.
2. De beslissing van de geschillencommissie is openbaar.
3. Op grond van door haar te beoordelen zwaarwegende belangen kan de geschillencommissie de namen van partijen of andere onderdelen weglaten in de beslissing als bedoeld in het eerste en tweede lid.

Paragraaf 9 Slotbepalingen

Artikel 34

Het SER-besluit Fusiegedragsregels 1975 wordt ingetrokken.

Artikel 35

1. Dit besluit kan worden aangehaald als SER-besluit Fusiegedragsregels 2000.
2. Het treedt in werking op een door de voorzitter van de Sociaal-Economische Raad te bepalen datum¹.

Den Haag, 17 maart 2000

H.H.F. Wijffels
voorzitter

N.C.M. van Niekerk
algemeen secretaris

¹ 1 september 2001.

II. SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 ter bescherming van de belangen van werknemers

(tekst voorzien van algemene en artikelsgewijze toelichtingen)

Algemene toelichting

In de titel van de Fusiegedragsregels 2000 zijn doel en strekking ervan verwoord: bescherming van de belangen van werknemers in geval van een (voorgenomen) fusie. De op dat doel gerichte bepalingen geven een aantal criteria voor de toepasselijkheid van de gedragsregels. Zij wijzen degenen aan die uit hoofde van de gedragsregels rechten en verplichtingen hebben en omschrijven de inhoud daarvan.

Aangezien de Fusiegedragsregels 2000 evenals zijn voorganger een wettelijke grondslag ontbeert en evenmin steunt op enige verordenende bevoegdheid van de raad, is het van wezenlijk belang dat de organisaties van werkgevers en werknemers welke zijn aangewezen tot het benoemen van leden in de raad bereid zijn hun medewerking te blijven verlenen aan de bevordering van de naleving van de gedragsregels.

Kern van de Fusiegedragsregels 2000 is de procedure van kennisgeving, informatie en overleg van artikel 4 (het oude artikel 18). Dit voorschrift is zo geredigeerd dat de vertegenwoordigers van de werknemers de gelegenheid wordt geboden, op basis van toereikende informatie zich een gefundeerd oordeel te vormen over de merites van de fusie, en van dit oordeel ten overstaan van de fuserende partijen blijk te geven, een en ander op een zodanig tijdstip en op een zodanige wijze, dat dit oordeel van wezenlijke invloed kan zijn op het al dan niet totstandkomen van de fusie en op de modaliteiten daarvan.

Niet zelden dragen de voorbereidingen voor een fusie een vertrouwelijk karakter. Teneinde die vertrouwelijkheid te waarborgen is de hiervoor bedoelde procedure gecompleteerd met een regime van geheimhouding dat als een hoeksteen voor de naleving van de gedragsregels moet worden beschouwd. Ook de Geschillencommissie Fusiegedragsregels alsmede het secretariaat van de raad zijn uitdrukkelijk verplicht tot geheimhouding van alle aangelegenheden ten aanzien waarvan haar voorzitter deze geheimhouding heeft opgelegd of waarvan zij het vertrouwelijk karakter moeten begrijpen.

Geschillen over de naleving van de gedragsregels kunnen worden voorgelegd aan de even genoemde geschillencommissie. Taak, samenstelling en werkwijze van deze commissie zijn in (Paragraaf 6 van) de gedragsregels vrij uitvoerig geregeld, onverminderd haar bevoegdheid tot het stellen van nadere regels

betreffende haar eigen werkwijze en die van het secretariaat van de raad.

Paragraaf 1

Definities

Artikel 1

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. onderneming:

elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband, waarin krachtens arbeidsovereenkomst of krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht;

b. ondernemer:

de natuurlijke persoon of de rechtspersoon die een onderneming in stand houdt;

c. samenstel van ondernemingen:

twee of meer ondernemingen die in stand worden gehouden:

i. door één ondernemer;

ii. door twee of meer ondernemers die met elkaar zijn verbonden in een groep in de zin van artikel 2:24b van het Burgerlijk Wetboek (BW);

iii. door twee of meer ondernemers op basis van een onderlinge regeling tot samenwerking;

d. fusie:

verkrijging of overdracht van de zeggenschap, direct of indirect, over een onderneming of een onderdeel daarvan, alsmede de vorming van een samenstel van ondernemingen;

e. verenigingen van werknemers:

verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid die krachtens hun statuten tot doel hebben de belangen van hun leden als werknemers te behartigen en:

i. van wier kandidatenlijst bij de laatstgehouden verkiezingen ten minste één lid is gekozen in de ondernemingsraad van een bij de fusie betrokken in Nederland gevestigde onderneming, of

ii. welke betrokken zijn bij een regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden die geldt voor een bij de fusie betrokken in Nederland gevestigde onderneming, of

iii. waarvan is gebleken dat zij in de twee voorafgaande kalenderjaren als zodanig regelmatig werkzaam zijn geweest ten behoeve van hun leden in een bij de fusie betrokken in Nederland gevestigde onderneming.

2. Indien de gedragsregels ingevolge het bepaalde in artikel 2, tweede lid, op een onderneming van toepassing zijn, worden – in afwijking van de omschrijving van 'verenigingen van werknemers' in het vorige lid onder e – als verenigingen van werknemers aangemerkt:
verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid die krachtens hun statuten tot doel hebben de belangen van hun leden als werknemers te behartigen en welke partij zijn bij die collectieve arbeidsovereenkomst.

Toelichting

Artikel 1 lid 1 sub a: (onderneming)

De definitie van onderneming is identiek aan die van artikel 1, lid 1 onder c van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

* Inzake de implicaties van deze definitie voor enkele niet tot het bedrijfsleven behorende categorieën van ondernemingen, zie de tekst van het Ten geleide.

* Een onderneming in surseance of faillissement blijft in beginsel een onderneming. In voorkomend geval zijn de gedragsregels dus van toepassing. Wel kunnen die omstandigheden van invloed zijn op hetgeen partijen bij de fusie en verenigingen van werknemers in het kader van artikel 4 in redelijkheid van elkaar mogen vergen.

Zie Commentaar.

Artikel 1 lid 1 sub b: (ondernemer)

Het begrip ondernemer heeft dezelfde betekenis als in artikel 1, lid 1 onder d van de WOR. Gezien de interpretatie die in het algemeen aan het begrip ondernemer in de WOR wordt gegeven, valt onder het begrip ondernemer in de gedragsregels eveneens de personenvennootschap die een onderneming in stand houdt.

Artikel 1 lid 1 sub c onder i: (samenstel van ondernemingen)

Onder een samenstel van ondernemingen wordt in de eerste plaats verstaan twee of meer ondernemingen die in stand worden gehouden door één ondernemer.

Zie Commentaar.

Artikel 1 lid 1 sub c onder ii:

Onder een groep in de zin van artikel 2:24b BW wordt zowel het 'verticale' concern als het 'horizontale' of 'nevenschikkingsconcern' begrepen. De groepsband tussen deze ondernemingen kan, behalve op bezit van aandelen en de daaraan verbonden zeggenschap, ook berusten op statutaire en/of contractuele regelingen.

Artikel 1 lid 1 sub c onder iii: (contractuele joint venture)

Bij deze figuur gaat het om het geval dat de activiteiten voorwerp zijn van een zuiver contractuele joint venture, die niet haar

beslag krijgt in een gezamenlijke dochter of in een personenvennootschap (in dat geval is immers i van toepassing).
Zie ook de toelichting bij artikel 2 lid 3 sub a.

Artikel 1 lid 1 sub d: (fusie)

Van een fusie in de zin van de gedragsregels is sprake indien op duurzame wijze de zeggenschap over een onderneming of een onderdeel daarvan wordt verkregen of overgedragen. De zinsede 'verkrijging of overdracht van de zeggenschap' brengt tot uitdrukking dat een fusie in het algemeen een tweezijdig karakter heeft: immers, tegenover de verkrijging ter ene zijde staat een overdracht ter andere zijde. Er zijn gevallen waarin een fusie niet een tweezijdig karakter heeft, zoals de vormen van eenzijdige verkrijging als bedoeld in de artikelen 5 ('onvriendelijk openbaar bod') en 6 (geleidelijke aankoop ter beurse van aandelen).

* Inzake het duurzaamheidsvereiste, zie Commentaar.

* Inzake het begrip 'onderdeel' van een onderneming, zie Commentaar.

Zeggenschap als bedoeld in deze gedragsregels, kan op meer manieren worden verkregen of overgedragen.

* 'Zeggenschap' omvat mede potentiële zeggenschap, zoals een onherroepelijke optie op de aandelen en/of de activa en passiva – dan wel een gedeelte daarvan - van een onderneming.

Zie Commentaar.

1. Van overdracht (of overgang) en verkrijging van de zeggenschap is in de eerste plaats sprake bij de bedrijfsfusie en in geval van juridische fusie (Boek 2 Titel 7 BW): de overdracht, respectievelijk overgang ter ene zijde en de verwerving ter andere zijde van de activa en passiva van een onderneming (activa/passiva-transactie).

* Verkrijging of overdracht van zeggenschap uit hoofde van splitsing bestempelt deze rechtsfiguur als regel tot een fusie, zie Commentaar.

* Verkrijging of overdracht van zeggenschap over bedrijfsactiva/passiva kan ook anders dan via eigendomsaanspraken, zie Commentaar.

2. De zeggenschap kan in de tweede plaats worden verkregen of overgedragen bij de verwerving of de overdracht – direct of indirect – van een aandelenpakket in een n.v. of b.v. In het kader van deze gedragsregels wordt ervan uitgegaan dat dit het geval is bij verwerving of overdracht van een belang van meer dan 50% (meerderheidsbelang), alsmede bij de uitbreiding van een minderheidsbelang of een 50%-belang tot een meerderheidsbelang.

Met betrekking tot de verwerving van een belang van 50% is nog van belang op te merken dat de in het fusiebegrip opgenomen zinsede 'de vorming van een samenstel van ondernemingen' bewerkstelligt dat het merendeel van de '50%-ge-

vallen' op die grond als een fusie in de zin van de gedragsregels is aan te merken.

Verkrijging of overdracht van de meerderheid van de aandelen wordt voor de toepassing van de gedragsregels onweerlegbaar verondersteld de zeggenschap op te leveren.

Een 50%- of een minderheidsdeelneming daarentegen stelt de verkrijger daarvan op zichzelf niet in staat tot duurzame uitoefening van de zeggenschap. Verkrijgt echter de houder daarvan op grond van aanvullende statutaire en/of contractuele rechten de zeggenschap, dan is sprake van een fusie en zijn de gedragsregels van toepassing.

3. In de derde plaats kan de zeggenschap in de zin van de gedragsregels, ook zonder dat er sprake is van kapitaaldeelname, worden verkregen of overgedragen uitsluitend via statutaire bevoegdheden en/of aanvullende contractuele regelingen van structurele aard. Deze laatste mogelijkheid vindt met name toepassing bij het samengaan van verenigingen en stichtingen.

Een fusie van verenigingen kan plaatsvinden door middel van een zodanige inrichting van de statuten van de dochtervereniging dat deze 'ondergeschikt' wordt gemaakt aan de moeder(vereniging). Daarbij valt te denken aan een 'groepsgerichte' doelomschrijving van de dochter. Ook terzake van benoembaarheid, kandidaatstelling, benoeming en ontslag kan aan de moeder zeggenschap worden verleend. Ook bij de fusie van stichtingen is een groepsgerichte doelomschrijving die bindend is voor het bestuur denkbaar. Datzelfde geldt voor benoeming en ontslag van het bestuur, daaronder begrepen personele unies; ook is mogelijk dat aan de moeder de bevoegdheid wordt verleend tot het geven van aanwijzingen en het goedkeuren van belangrijke beslissingen.

4. In de vierde plaats is sprake van verkrijging of overdracht van de zeggenschap bij de vorming van een personenvennootschap en bij het samengaan van twee of meer personenvennootschappen indien daarbij een onderneming wordt ingebracht dan wel overgaat.

Artikel 1 lid 1 sub e: (verenigingen van werknemers / 'vakorganisaties')

* Verenigingen van werknemers (de 'vakorganisaties' oude stijl) zijn niet de overkoepelende vakcentrales FNV, CNV en Unie mhp, maar de categorale, districtsgewijze georganiseerde vakorganisaties die in verschillende sectoren ten behoeve van hun leden als werknemers actief zijn.

Zie hierover Commentaar.

* Indien wordt geconcludeerd dat in een fusiezaak geen op de voet van dit voorschrift bevoegde vereniging van werknemers aanwezig is, wordt aan de fuserende partijen daarvan bericht gezonden.

* Inzake de betekenis van het begrip 'bij de fusie betrokken onderneming' en de consequenties daarvan voor de bevoegdheid van verenigingen van werknemers, zie Commentaar.

Artikel 1 lid 1 sub e onder ii en iii:

* Inzake de regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden, zie Commentaar.

* Inzake het belangenbehartigend optreden van vakorganisaties, zie Commentaar.

Paragraaf 2 Werkingsfeer

Artikel 2

1. De in paragraaf 3 opgenomen gedragsregels dienen in acht te worden genomen:
 - a. indien bij een fusie ten minste één in Nederland gevestigde onderneming is betrokken waarin in de regel 50 of meer werknemers werkzaam zijn;
 - b. indien een bij een fusie betrokken onderneming deel uitmaakt van een samenstel van ondernemingen en in de daartoe behorende in Nederland gevestigde ondernemingen tezamen in de regel 50 of meer werknemers werkzaam zijn.
2. Bij collectieve arbeidsovereenkomst kunnen de gedragsregels van toepassing worden verklaard op andere dan de in het eerste lid bedoelde ondernemingen.
3. De in paragraaf 3 opgenomen gedragsregels gelden niet indien:
 - a. alle bij de fusie betrokken ondernemingen behoren tot een samenstel van ondernemingen;
 - b. de fusie berust op het personen-, familie-, faillissements- of erfrecht;
 - c. bij de onderneming of de gezamenlijke ondernemingen waarin de zeggenschap door fusie overgaat in de regel minder dan 10 werknemers werkzaam zijn;
 - d. de fusie niet tot de Nederlandse rechtssfeer behoort.

Toelichting

Artikel 2

* Zie inzake de betrokkenheid van ondernemingen (lid 1 onder a en b, en lid 3 onder a) de toelichting bij artikel 1 lid 1 sub e.

Artikel 2 lid 1:

Omtrent de werkingssfeer van de fusiegedragsregels kan in algemene zin worden opgemerkt dat de gedragsregels ook van toepassing zijn als de fusie geen gevolgen heeft voor de positie van de werknemers. Ook fusiebepalingen in cao's laten de verplichting tot naleving van de fusiegedragsregels onverlet.

* Zie omtrent een en ander Commentaar.

Artikel 2 lid 2:

* Inzake de uitbreidingsmogelijkheden van de werkingssfeer via deze bepaling, zie Commentaar.

Artikel 2 lid 3 sub a:

De in paragraaf 3 opgenomen gedragsregels zijn niet van toepassing indien alle bij de fusie betrokken ondernemingen behoren tot één samenstel van ondernemingen (de zogenoemde intra-concernexceptie). Voor het begrip van 'samenstel van ondernemingen' zij verwezen naar artikel 1 lid 1 sub c en de toelichting daarbij.

Indien participanten in een onderlinge regeling tot samenwerking, die ieder daarnaast ook nog eigen activiteiten hebben, besluiten hun samenwerking uit te breiden tot een of meer van die andere activiteiten of al hun activiteiten onder gezamenlijk beheer brengen, is de in artikel 2 lid 3 sub a bedoelde beperking van de werkingssfeer niet van toepassing. De beoogde samenwerking strekt immers verder dan de reeds bestaande onderlinge regeling tot samenwerking, zodat de fusiegedragsregels daarop van toepassing zijn.

Artikel 2 lid 3 sub b:

De gedragsregels zijn niet van toepassing indien de zeggenschap overgaat als gevolg van het ontstaan of beëindigen van een huwelijksgoederengemeenschap, bewind, testamentaire beschikking, curatele of faillietverklaring. Indien de curator of bewindvoerder overgaat tot overdracht van een onderneming zijn de gedragsregels wel van toepassing.

Artikel 2 lid 3 sub d:

De toepasselijkheid van de code op de overneming door een Nederlandse onderneming van een buitenlandse onderneming is afhankelijk van de gevolgen die van een dergelijke transactie in redelijkheid moeten worden verwacht voor de in Nederland werkzame werknemers van de overnemer.

Op een fusie tussen twee buitenlandse ondernemingen is de code alleen dan van toepassing, indien die fusie alleen of in

hoofdzak een of meer in Nederland gevestigde ondernemingen als voorwerp heeft.

* Zie inzake de rechtssfeer-exceptie verder Commentaar.

Paragraaf 3 **De gedragsregels**

Artikel 3

1. Vóórdat over de voorbereiding of totstandkoming van een fusie een openbare mededeling wordt gedaan, worden de verenigingen van werknemers van de inhoud daarvan in kennis gesteld.
2. Indien een algemeen voor het effectenverkeer geldend voorschrift zich tegen voorafgaande kennisgeving verzet, vindt, in afwijking van lid 1, de kennisgeving aan de verenigingen van werknemers plaats uiterlijk op het moment waarop de openbare mededeling wordt gedaan.
3. De verplichtingen bedoeld in de voorgaande leden rusten op degenen op wie verplichtingen worden gelegd in de artikelen 4, 5 en 6.

Toelichting

De in lid 1 opgenomen hoofdregel beoogt de verenigingen van werknemers de gelegenheid te bieden, nog voordat de openbare mededeling wordt gedaan, daarover nadere inlichtingen te vragen, met dien verstande dat er geen verplichting bestaat het doen van de openbare mededeling op te schorten.

Het tweede lid maakt op die hoofdregel een uitzondering – uitsluitend – voor die verplichte mededelingen (zoals die krachtens artikel 28h Fondsenreglement, de Wet toezicht effectenverkeer of vergelijkbare buitenlandse regelingen) die zich tegen voorafgaande kennisgeving aan de verenigingen van werknemers verzetten.

* Inzake de vraag: wat is een openbare mededeling, zie Commentaar.

Artikel 4

1. Voordat zij overeenstemming over een fusie bereiken, geven partijen van de voorbereiding van de fusie kennis aan de verenigingen van werknemers en geven zij gevolg aan hetgeen in de volgende leden van dit artikel is bepaald.
2. Partijen verstrekken aan de verenigingen van werknemers een uiteenzetting inzake de motieven voor de fusie, de voorname met betrekking tot het in verband daarmee te voeren

ondernemingsbeleid alsmede de in dat kader te verwachten sociale, economische en juridische gevolgen van de fusie en de in samenhang daarmee voorgenomen maatregelen.

De bedoelde uiteenzetting wordt schriftelijk verstrekt, tenzij met de verenigingen van werknemers anders is overeengekomen.

3. Partijen stellen de verenigingen van werknemers in de gelegenheid hun oordeel te geven over de in voorbereiding zijnde fusie vanuit het gezichtspunt van het werknemersbelang.
4. Partijen stellen de verenigingen van werknemers in de gelegenheid in een bespreking aandacht te besteden aan:
 - a. de grondslagen van het in verband met de fusie te voeren ondernemingsbeleid met inbegrip van de sociale, economische en juridische aspecten daarvan;
 - b. de grondslagen van maatregelen tot het voorkomen, weg nemen of verminderen van eventuele nadelige gevolgen voor de werknemers, waaronder het verstrekken van financiële tegemoetkomingen;
 - c. het tijdstip en de wijze waarop het personeel zal worden ingelicht;
 - d. de verslaggeving van de in het kader van dit artikel gevoerde bespreking(en), met dien verstande dat eventueel gemaakte verslagen aan ieder van de deelnemers aan de betrokken bespreking(en) worden verstrekt.
5. Partijen verstrekken desgevraagd over de in lid 2 en lid 4 genoemde onderwerpen aan de verenigingen van werknemers nadere gegevens, voorzover die gegevens voor hun oordeelsvorming redelijkerwijs nodig moeten worden geacht en voorzover de verstrekking ervan redelijkerwijs kan worden geveerd.
6. Partijen geven aan de voorgaande leden op zodanige wijze uitvoering dat het oordeel van de verenigingen van werknemers van wezenlijke invloed kan zijn op het al dan niet tot stand komen van de fusie en op de modaliteiten daarvan.
7. Partijen stellen de betrokken ondernemingsraden in de gelegenheid kennis te nemen van het in lid 6 bedoelde oordeel van de verenigingen van werknemers, opdat die ondernemingsraden daarmee rekening kunnen houden bij het uitbrengen van een advies als bedoeld in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).
8. Met partijen in de zin van dit artikel zijn bedoeld de natuurlijke en/of rechtspersonen die partij zullen zijn bij de overeenkomst die strekt tot het tot stand brengen van de fusie. De in de voorgaande leden bedoelde verplichtingen ten opzichte van de verenigingen van werknemers rusten op ieder van deze partijen.

Toelichting

Artikel 4:

De in dit artikel vervatte procedure van kennisgeving, informatie en overleg vormt de kern van de Fusiegedrageregels 2000. De fuserende partijen zijn gehouden aan hun daarin neergelegde verplichtingen steeds uitvoering te geven op zodanige wijze dat het oordeel van de verenigingen van werknemers van wezenlijke invloed kan zijn op het al dan niet tot stand komen van de fusie en op de modaliteiten daarvan. Zie de toelichting bij lid 6 en de bewoordingen van lid 3: het oordeel tot het geven waarvan de verenigingen van werknemers bevoegd zijn betreft nadrukkelijk de in voorbereiding zijnde fusie.

* In de aard van het voorschrift ligt besloten dat ten aanzien van elk onderdeel van de procedure het initiatief tot naleving bij de fuserende partijen berust, Commentaar. Daar staat tegenover de plicht van de verenigingen van werknemers binnen een redelijke termijn gebruik te maken van de aan haar in het kader van deze procedure toegekende bevoegdheden, Commentaar.

* Artikel 4 beoogt niet overeenstemming tussen fusiepartijen en verenigingen van werknemers te garanderen. Ook impliceert de procedure geen verplichting voor de fuserende partijen tot het aangaan van enige overeenkomst met de verenigingen van werknemers. Zie in dit verband Commentaar.

* In bijzondere gevallen kan afwijking van de procedure worden gebillijkt. Zie inzake overmacht Commentaar en inzake de toelaatbaarheid van een voorbehoud op te nemen in reeds bereikte overeenstemming, Commentaar.

Zie voorts de toelichting bij artikel 1 lid 1 sub a (faillissement).

* Inzake de bevoegdheid van partijen en van de verenigingen van werknemers tot het maken van afwijkende afspraken terzake van de onderhavige procedure, zie Commentaar.

Artikel 4 lid 1:

Inzake het begrip 'overeenstemming', zie Commentaar.

Artikel 4 lid 2:

* Inzake de reikwijdte van de informatieplicht in termen van doel en uitgangspunt zie Commentaar.

* Inzake het redelijkheidsbeginsel, zie de bewoordingen van lid 5 van artikel 4 alsmede Commentaar.

Artikel 4 lid 2 vermeldt de categorieën van gegevens welke van belang kunnen zijn voor de verenigingen van werknemers bij hun oordeelsvorming omtrent de fusie vanuit het gezichtspunt van het werknemersbelang. Dit kan inhouden dat al dan niet gepubliceerde jaarrekeningen ter inzage dienen te worden gegeven en dat informatie dient te worden verstrekt met betrekking tot beleidsvoornemens in verband met de kwalitatieve en kwantitatieve toekomstige werkgelegenheid en de organisatie van het bedrijf en de productie. De concrete omstandigheden van een fusie bepalen de inhoud van de ingevolge artikel 4 lid 2 na te leven informatieplicht.

* Inzake de vraag welke gegevens de uiteenzetting bedoeld in dit voorschrift zoal zal dienen te bevatten, zie Commentaar.

Artikel 4 leden 3 en 4:

Aan de hand van de ingevolge de leden 2 en 5 te verstrekken gegevens en na een redelijke termijn voor intern beraad dienen de partijen als bedoeld in lid 8 de verenigingen van werknemers in de gelegenheid te stellen in een of meer besprekingen hun oordeel te geven over de voorgenomen fusie vanuit het gezichtspunt van het werknemersbelang en daarbij aandacht te besteden aan de in lid 4 onder a tot en met d genoemde onderwerpen.

* Inzake het werknemersbelang van artikel 4 lid 3, zie Commentaar.

Artikel 4 lid 4, sub c:

* Zie Commentaar.

Artikel 4 lid 6:

Lid 6 van artikel 4 vormt de kern van de gedragsregels. Ingeval van voorbereiding van een fusie die valt onder de werkingssfeer van de gedragsregels dienen partijen de verenigingen van werknemers in te lichten, hun de in lid 2 bedoelde informatie te verstrekken en overeenkomstig lid 4 de gelegenheid te bieden hun oordeel te geven. Dit moet gebeuren op zodanige wijze dat het oordeel van de verenigingen van werknemers van wezenlijke invloed kan zijn op het al dan niet totstandkomen van de fusie en, bij totstandkoming van de fusie, op de modaliteiten daarvan.

De woorden 'op zodanige wijze' hebben betrekking op:

- de aard van de verstrekte informatie;
- de inrichting van het overleg;
- het tijdstip waarop de informatie wordt verstrekt en het overleg plaatsvindt.

Artikel 4 lid 8:

In het bijzonder in concernverband kan het voorkomen dat de partij bij de overeenkomst die strekt tot het tot stand brengen van de fusie, een andere is dan de partij die direct de zeggenschap verkrijgt / overdraagt. De redactie van lid 8 beoogt hiermee rekening te houden: de verplichting de gedragsregels na te leven rust op ieder van de in de vorige volzin bedoelde partijen. Adviseurs of bemiddelaars, hoe ook genaamd, worden niet aangemerkt als 'fusiepartijen', zie Commentaar.

De in de voorgaande leden geregelde verplichtingen kunnen worden nagekomen hetzij door partijen gezamenlijk, hetzij door elke partij afzonderlijk, hetzij aldus dat door een of meer partijen mede namens een of meer andere partijen wordt gehandeld. De hierboven genoemde mogelijke methoden van nakoming kunnen ook worden afgewisseld of gecombineerd.

Artikel 5

1. De bieder die het voornemen heeft om, anders dan op grond van overeenstemming als bedoeld in artikel 4 lid 1, door middel van een openbaar bod een fusie tot stand te brengen, geeft overeenkomstige toepassing aan artikel 4.
2. De bieder geeft het bestuur van de n.v. op de aandelen waarvan het bod zal worden uitgebracht ten minste vijftien dagen vóór het uitbrengen van het bod schriftelijk kennis van zijn voornemen.
3. Het in lid 2 bedoelde bestuur geeft overeenkomstige toepassing aan artikel 4, vóórdát het zijn standpunt met betrekking tot het bod openbaar bekend maakt of aan de aandeelhouders mededeelt.

Toelichting

Artikel 5 ziet op het geval van het (door middel van een openbaar bod) tot stand brengen van een fusie anders dan op grond van overeenstemming. Indien er sprake is van overeenstemming zijn immers de bepalingen van artikel 4 rechtstreeks van toepassing. De bieder en het bestuur van de over te nemen n.v. moeten artikel 4 zoveel mogelijk overeenkomstig toepassen. Onder een openbaar bod in het kader van de toepassing van dit artikel dient mede te worden verstaan elk buiten een besloten kring uit te brengen bod.

Artikel 6

1. Degene die voornemens is door middel van geleidelijke aankoop ter beurze van (rechten op) aandelen een fusie tot stand te brengen, geeft overeenkomstige toepassing aan artikel 4.
2. Het bepaalde in artikel 5 lid 2 is van overeenkomstige toepassing.

Paragraaf 4 Geheimhouding

Artikel 7

1. Over de kennisgeving als bedoeld in artikel 4 lid 1, dienen de verenigingen van werknemers geheimhouding te betrachten, tenzij het tegendeel schriftelijk aan hen is meegedeeld.
2. Ten aanzien van gegevens die in het kader van artikel 4 moeten worden verstrekt geldt een geheimhoudingsplicht indien aan de verenigingen van werknemers vóór het verstrekken van die gegevens schriftelijk geheimhouding is verzocht.
3. Een vereniging van werknemers kan binnen drie werkdagen na verzending van het in lid 2 bedoelde verzoek de geheimhouding afwijzen. Ten opzichte van de vereniging van werknemers die dat doet, behoeven de in artikel 4 vermelde, respectievelijk de in de artikelen 5 en 6 van overeenkomstige toepassing verklaarde gedragsregels niet in acht te worden genomen, tenzij zij tijdig en schriftelijk alsnog geheimhouding aanvaardt. Een vereniging van werknemers die niet binnen de boven genoemde termijn geheimhouding afwijst, wordt verondersteld deze te aanvaarden.
4. Omtrent het tijdstip waarop de in de leden 1 en 2 bedoelde geheimhoudingsplichten geheel of gedeeltelijk een einde nemen, wordt in onderling overleg beslist. Leidt het overleg niet tot overeenstemming, dan beslist op verzoek van een der partijen de Geschillencommissie Fusiegedragsregels, als bedoeld in paragraaf 6.
5. In afwijking van lid 4 wordt over het opheffen van de geheimhoudingsplicht met betrekking tot uitdrukkelijk als vertrouwelijk verstrekte technische of economische gegevens uitsluitend beslist door degene die deze gegevens heeft verstrekt. De Geschillencommissie bedoeld in het vorige lid kan bij onredelijk gebruik van deze afwijkende regeling op verzoek de geheimhoudingsplicht geheel of ten dele opheffen.

Toelichting

De geheimhouding en de naleving van de geheimhoudingsplicht zijn belangrijke hoekstenen van de fusiegedragsregels.

Indien een vereniging van werknemers het in lid 2 bedoelde verzoek tot geheimhouding afwijst, behoeven de in artikel 4 vermelde gedragsregels ten opzichte van haar niet in acht te worden genomen. Over de fusie kan dan overeenstemming worden bereikt, zonder dat met die vereniging van werknemers een voorafgaande bespreking heeft plaatsgevonden als bedoeld in artikel 4 lid 4. Wil een vereniging van werknemers die eerst de

geheimhouding heeft afgewezen hiervan terugkomen en met inachtneming van de geheimhouding alsnog participeren in de procedure beschreven in artikel 4, dan is die participatie mogelijk vanaf dat moment, derhalve in de fase waarin die procedure zich dan bevindt, met dien verstande dat aan haar wel (alsnog) de in artikel 4 genoemde gegevens moeten worden verstrekt. In hoeverre artikel 4 ten opzichte van die vereniging van werknemers ook voor het overige nog kan worden nageleefd, hangt af van de stand van het eventueel met andere verenigingen van werknemers reeds gevoerde overleg en van de stand van de fusiebesprekingen.

Het is van belang over het tijdstip van beëindiging van de geheimhouding duidelijke afspraken te maken, omdat deze doorslaggevend zijn. Zo zal het een vereniging van werknemers die, bijvoorbeeld op grond van krantenberichten, de indruk heeft dat zij niet langer tot geheimhouding verplicht is, niet zonder meer vrijstaan mededelingen te doen over gegevens die haar in het kader van artikel 4 zijn verstrekt, maar zal zij eerst bij de betrokkene(n) moeten verifiëren of haar indruk juist is.

* Afwijkende afspraken tussen partijen en verenigingen zijn in beginsel geoorloofd, Commentaar. Vlg. de toelichting bij artikel 4 hiervoor.

artikel 7 lid 3:

Inzake procedure en termijn van afwijzing, zie Commentaar.
Inzake aanvaarding na eerdere afwijzing, zie Commentaar.

Paragraaf 5

Melding van fusies aan de SER

Artikel 8

1. Tezelfdertijd dat degene die aan de verenigingen van werknemers de in artikel 4 lid 1 bedoelde kennisgeving doet, of zou moeten doen indien een vereniging van werknemers aanwezig zou zijn, zendt deze een overeenkomstige kennisgeving aan het secretariaat van de Sociaal-Economische Raad, hierna te noemen de raad.
2. Het secretariaat van de raad heeft tot taak te bevorderen dat de in artikel 4 lid 1 bedoelde kennisgeving wordt gedaan en kan de inlichtingen verlangen die het voor de uitvoering van deze taak nodig heeft.

Toelichting

Voor de verplichte melding van een voorgenomen fusie is het secretariaat van de SER de aangewezen instantie. Van de door het secretariaat ontvangen meldingen wordt afschrift gezonden

aan de betrokken verenigingen van werknemers, waardoor deze op de hoogte blijven van voorgenomen fusies. Het secretariaat heeft voorts een signalerende taak door onder meer aan de hand van persberichten na te gaan of de voorgeschreven melding heeft plaatsgevonden. De aan het secretariaat opgedragen werkzaamheden impliceren dat het de inlichtingen kan vragen die voor de uitvoering van deze taak nodig zijn en dat die inlichtingen ook metterdaad worden verstrekt.

Artikel 8 lid 1:

Terzake van iedere op de voet van de Fusiegedragsregels 2000 aangemelde (fusie) transactie heeft het secretariaat ten minste de gegevens nodig vermeld op het standaardformulier B (zie de Bijlagen). Ontbreken deze geheel of ten dele in de eerste kennisgeving, dan wordt een verzoek om nadere informatie gedaan. Na ontvangst daarvan wordt de zogenoemde meldingsbevestiging verzonden, waarvan afschrift aan de vereniging(en) van werknemers.

Behoudens de indiening van een verzoekschrift als bedoeld in artikel 20 wordt iedere fusiezaak waarop de Fusiegedragsregels 2000 van toepassing zijn als regel afgesloten met standaarddocumenten (Zie de toelichting bij artikel 1 lid 1 sub e).

Artikel 8 lid 2:

Indien en zodra openbare mededelingen, berichten in de pers of informatie uit andere bron gereede aanleiding geven voor het vermoeden dat een fusie wordt voorbereid of is tot stand gekomen waaromtrent (nog) geen kennisgeving is gedaan op de voet van artikel 8 lid 1 (en/of artikel 4 lid 1) doet het secretariaat een verzoek om informatie bij de (veronderstelde) partijen als bedoeld in artikel 4 lid 7.

Inhoud en bewoordingen van het verzoek zijn uiteraard afhankelijk van de inhoud van de berichten of mededelingen die de aanleiding vormen voor dat verzoek.

**Paragraaf 6
De Geschillencommissie Fusiegedragsregels**

Artikel 9

1. Er is een commissie van de raad ter behandeling van geschillen over de naleving van de fusiegedragsregels.
2. De commissie is genaamd 'Geschillencommissie Fusiegedragsregels'.
3. De commissie wordt hierna aangeduid als 'de geschillencommissie'.

Artikel 10

1. De geschillencommissie bestaat uit vijf leden en vijf plaatsvervangende leden. De artikelen 5 en 9 van de Wet op de bedrijfsorganisatie zijn van overeenkomstige toepassing. De in lid 2 bedoelde leden hebben geen persoonsgebonden plaatsvervanger; de in lid 5 bedoelde leden wel.
2. Drie leden en drie plaatsvervangende leden zijn onafhankelijke juristen. Deze leden kunnen geen (plaatsvervangend) lid zijn van de raad. De raad kan overigens regels stellen omtrent de verenigbaarheid van het lidmaatschap van de geschillencommissie met andere functies.
3. De leden en de plaatsvervangende leden worden benoemd door de raad.
4. De raad benoemt uit de in lid 2 bedoelde leden de voorzitter van de geschillencommissie. De beide andere in lid 2 bedoelde leden fungeren als plaatsvervangend voorzitter.
5. Voor de benoeming van de overige leden en plaatsvervangende leden stelt de raad voor het ene (plaatsvervangend) lid de daarvoor naar zijn oordeel in aanmerking komende organisaties van ondernemers gezamenlijk en voor het andere (plaatsvervangend) lid de daarvoor naar zijn oordeel in aanmerking komende organisaties van werknemers gezamenlijk in de gelegenheid een voordracht te doen.

Artikel 11

1. De voorzitter, de leden en de plaatsvervangende leden van de geschillencommissie worden benoemd voor een periode van vier jaar.
Zij kunnen terstond opnieuw worden benoemd.
2. Op voordracht van de geschillencommissie kan de raad een lid van de geschillencommissie, wiens handelen of nalaten ernstig nadeel toebrengt aan de goede gang van zaken bij de geschillencommissie of aan het in haar gestelde vertrouwen, tussentijds ontslaan.

Artikel 12

De raad kan zijn dagelijks bestuur machtigen namens hem toepassing te geven aan artikel 10 leden 3, 4 en 5 en artikel 11 lid 2.

Artikel 13

Een lid van de geschillencommissie verschoont zich indien te zijnen aanzien sprake is van feiten of omstandigheden waardoor een onpartijdige behandeling van het geschil schade zou kunnen lijden. In zijn plaats treedt dan een plaatsvervangend lid van de geschillencommissie op.

Artikel 14

1. Partijen kunnen een of meer leden van de geschillencommissie wraken op grond van feiten of omstandigheden waardoor een onpartijdige behandeling van het geschil schade zou kunnen lijden.
2. De wraking dient zo spoedig mogelijk met redenen omkleed bij de geschillencommissie aanhangig te worden gemaakt.
3. Indien het gewraakte lid van de geschillencommissie niet in de wraking berust, beslissen de overige leden van de geschillencommissie onverwijld over de opgeworpen wraking, gehoord het gewraakte lid en de partij(en) die om wraking hebben verzocht.
4. De beslissing is gemotiveerd en wordt onverwijld aan de partij(en) die om wraking hebben verzocht en de andere partij(en) meegedeeld.
5. Staken de stemmen bij een beslissing als bedoeld in het vorige lid, dan wordt de wraking geacht te zijn toegewezen.
6. In geval van berusting in of toewijzing van het wrakingsverzoek treedt in de plaats van het gewraakte lid een plaatsvervangend lid in de zaak op.

Toelichting

Waar in de paragrafen 6, 7 en 8 wordt gesproken van 'partij(en)' zonder nadere aanduiding, wordt bedoeld op partijen in de procedure.

Artikel 15

1. De leden van de geschillencommissie en hun plaatsvervangers zijn verplicht tot geheimhouding van alle zaken- en bedrijfsgeheimen welke zij in hun hoedanigheid vernemen.

2. Zij zijn voorts verplicht tot geheimhouding van alle aangelegenheden ten aanzien waarvan de voorzitter van de geschillencommissie hun geheimhouding heeft opgelegd of waarvan zij het vertrouwelijk karakter moeten begrijpen.

Artikel 16

1. De geschillencommissie wordt bijgestaan door een secretariaat.
2. De secretaris van de geschillencommissie en de overige leden van haar secretariaat worden benoemd door de algemeen secretaris van de raad.
3. Op de leden van het secretariaat is artikel 15 van overeenkomstige toepassing.

Paragraaf 7

De procedure bij de geschillencommissie

Artikel 17

1. Indien de aard van een haar voorgelegd geschil zulks toelaat, kan de geschillencommissie de behandeling ervan opdragen aan een uit drie van haar leden te vormen kamer.
2. De geschillencommissie kan nadere regels stellen betreffende haar werkwijze. Deze regels mogen niet strijdig zijn met de bepalingen van dit besluit.
3. De geschillencommissie kan nadere regels stellen betreffende de werkwijze van haar secretariaat. Deze regels behoeven de goedkeuring van de algemeen secretaris van de raad.
4. De in lid 2 bedoelde regels omtrent de werkwijze van de geschillencommissie en de in lid 3 bedoelde regels omtrent de werkwijze van haar secretariaat worden opgenomen in het 'Reglement werkwijze Geschillencommissie Fusiegedragsregels'.

Artikel 18

1. Bij de geschillencommissie kunnen geschillen slechts ahangig worden gemaakt door een of meer verenigingen van werknemers en door een of meer bij de totstandbrenging van de fusie betrokken partijen.

2. Een vereniging van werknemers kan bij de geschillencommissie een geschil aanhangig maken over de niet- of niet behoorlijke naleving van de fusiegedragsregels door een of meer bij de totstandbrenging van de fusie betrokken partijen.
3. Een bij de totstandbrenging van een fusie betrokken partij kan bij de geschillencommissie een geschil aanhangig maken over de niet- of niet behoorlijke naleving van de fusiegedragsregels door een of meer verenigingen van werknemers.
4. Als bij de totstandbrenging van de fusie betrokken partijen worden beschouwd degenen die bedoeld worden in artikel 3 lid 3.

Artikel 19

Het geschil wordt aanhangig gemaakt bij verzoekschrift, binnen een maand nadat de niet- of niet behoorlijke naleving van de fusiegedragsregels aan de verzoeker is gebleken of redelijkerwijs had kunnen blijken.

Artikel 20

1. Een verzoekschrift bevat:
 - a. de naam en de woonplaats of vestigingsplaats van de verzoekende partij of partijen;
 - b. de naam en de woonplaats of de vestigingsplaats van de als verweerder aan te merken partij of partijen;
 - c. een omschrijving van de omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven en de conclusies die daaruit door de verzoekende partij of partijen worden getrokken;
 - d. een aanduiding van de beslissing die aan de geschillencommissie wordt gevraagd.
2. Indien het verzoekschrift wordt ingediend door een gemachtigde van de verzoekende partij, niet zijnde een advocaat of procureur, moet bij het verzoekschrift een machtiging zijn gevoegd.

Artikel 21

1. Na ontvangst van het verzoekschrift gaat de voorzitter van de geschillencommissie na of de verzoekende partij ontvankelijk is.
2. De voorzitter kan de verzoekende partij schriftelijk en gemotiveerd niet-ontvankelijk te verklaren.

3. De secretaris van de geschillencommissie zendt een afschrift van de beslissing van de voorzitter tot niet-ontvankelijkverklaring aan de verzoekende partij of partijen en aan de verwerende partij of partijen.
4. Tegen de beslissing, vermeld in het voorgaande lid, kan de verzoeker binnen 14 dagen na de verzending van het afschrift verzet doen bij de geschillencommissie.
5. De geschillencommissie verklaart bij schriftelijke en gemotiveerde beslissing het verzet gegrond of ongegrond. Indien het verzet gegrond wordt verklaard, vervalt de beslissing van de voorzitter.
6. De secretaris van de geschillencommissie zendt een afschrift van de beslissing van de geschillencommissie terzake van het verzet aan de verzoekende partij of partijen en aan de verwerende partij of partijen.

Toelichting

Artikel 21 ziet op de situatie dat de voorzitter van de geschillencommissie na ontvangst van het verzoekschrift, vóórdat de schriftelijke behandeling als bedoeld in artikel 22 aanvangt, tot het oordeel komt dat de verzoekende partij niet-ontvankelijk is. Het uitblijven van een zodanig oordeel laat onverlet dat de geschillencommissie, in het verdere verloop van de procedure, alsnog kan oordelen dat het verzoek niet-ontvankelijk is. Dit ligt onder meer besloten in artikel 8:54 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

Artikel 22

1. De secretaris van de geschillencommissie zendt een afschrift van het verzoekschrift aan de als verweerder aan te merken partij of partijen.
2. Binnen een maand nadat het verzoekschrift in afschrift is toegezonden kan door de verwerende partij of partijen bij de geschillencommissie een schriftelijk en gemotiveerd verweerschrift worden ingediend.
3. Indien het verweerschrift wordt ingediend door een gemachtigde, niet zijnde een advocaat of procureur, moet bij het verzoekschrift een machtiging worden gevoegd.
4. De secretaris zendt terstond een afschrift van het verweerschrift aan de verzoekende partij of partijen.

Artikel 23

1. Zo spoedig mogelijk na de schriftelijke behandeling als bedoeld in het vorige artikel houdt de geschillencommissie een mondelinge behandeling in de zaak.
2. De secretaris van de geschillencommissie stelt ieder der partijen tijdig in kennis van plaats, datum en tijdstip van de mondelinge behandeling.

Artikel 24

1. De geschillencommissie kan in iedere stand van de procedure een of meer partijen verzoeken schriftelijk nadere gegevens te verstrekken.
2. De secretaris van de geschillencommissie zendt een afschrift van het desbetreffende verzoek, alsmede van de aan de geschillencommissie verstrekte schriftelijke gegevens, aan de andere partij of partijen.

Artikel 25

1. Op verzoek van een partij kan de geschillencommissie met betrekking tot gegevens die aan de andere partij of partijen hetzij schriftelijk, hetzij tijdens de mondelinge behandeling worden verstrekt, geheimhouding opleggen.
2. Bij het verzoek dient te worden aangegeven van welke gegevens geheimhouding wordt verzocht.

Artikel 26

Tijdens de mondelinge behandeling in de zaak voor de geschillencommissie kunnen partijen zelf verschijnen en optreden dan wel bij gemachtigde. Partijen kunnen zich laten bijstaan door een advocaat of andere adviseur.

Artikel 27

1. De geschillencommissie kan zich tijdens de mondelinge behandeling laten voorlichten door getuigen en/of deskundigen.
2. Partijen kunnen tijdens de mondelinge behandeling getuigen en/of deskundigen door de geschillencommissie doen horen, mits zij dit voornemen ten minste een week vóór de zitting aan de geschillencommissie en aan de andere partij of partijen hebben kenbaar gemaakt.

3. Partijen en hun advocaat of adviseur zijn bevoegd ter zitting vragen te stellen aan de getuigen en/of deskundigen in het eerste en in het tweede lid bedoeld.

Artikel 28

1. De mondelinge behandeling voor de geschillencommissie is openbaar.
2. De geschillencommissie kan bepalen dat de behandeling van de zaak geheel of gedeeltelijk met gesloten deuren plaatsvindt indien een openbare behandeling een goede rechtspleging of de belangen van de betrokkene(n) ernstig zou schaden.

Artikel 29

De geschillencommissie kan van de in deze en de volgende paragraaf genoemde termijnen afwijken en eveneens aan partijen afwijking toestaan. Zij draagt er zorg voor dat een redelijke termijn van afhandeling van het geschil verzekerd blijft.

Paragraaf 8

De beslissing van de geschillencommissie

Artikel 30

1. Zo spoedig mogelijk nadat de geschillencommissie de behandeling van de zaak heeft gesloten, neemt zij een beslissing, die schriftelijk wordt vastgelegd.
2. De beslissing wordt genomen bij meerderheid van stemmen.

Toelichting

De behandeling van een geschil door de geschillencommissie hoeft niet noodzakelijkerwijs te leiden tot een 'beslissing' als bedoeld in paragraaf 8. Partijen kunnen, al dan niet op initiatief van de geschillencommissie en in elke stand van de procedure, tot een minnelijke schikking komen.

Artikel 31

De beslissing van de geschillencommissie wordt met redenen omkleed en houdt de gronden in waarop zij rust.

Artikel 32

1. Indien de geschillencommissie het door een vereniging van werknemers ingediende bezwaar gegrond bevindt, beslist zij dat een bij de totstandbrenging van een fusie betrokken partij een of meer van de fusiegedragsregels niet of niet naar behoren heeft nageleefd.
2. Indien de geschillencommissie het door een bij de totstandbrenging van een fusie betrokken partij ingediende bezwaar gegrond bevindt, beslist zij dat een vereniging van werknemers een of meer van de fusiegedragsregels niet of niet naar behoren heeft nageleefd.
3. Zowel in het in lid 1 als in het in lid 2 bedoelde geval kan de geschillencommissie oordelen dat de niet-naleving of niet-behoorlijke naleving een ernstig karakter draagt en in ernstige mate verwijtbaar is.

Toelichting

De uitspraak van de commissie in een aan haar voorgelegd geschil betreft de vaststelling of een van de bij het geschil betrokken partijen de fusiegedragsregels al dan niet (naar behoren) heeft nageleefd. Het sanctionerend element is gelegen in de openbaarheid van haar uitspraak. In het algemene uitgangspunt dat elke beslissing van de geschillencommissie openbaar is (artikel 32 lid 2) ligt besloten dat de commissie bevoegd is om de openbaarheid de vorm te geven die zij passend acht gelet op de ernst van de zaak. Dit kan inhouden dat de commissie in een geschil waarin zij van oordeel is dat een partij een ernstig verwijt treft (het in lid 3 bedoelde geval) een persbericht doet uitgaan met betrekking tot haar beslissing. Een dergelijke actieve openbaarmaking met vermelding van de namen van de overtreeders is daarmee de zwaarste sanctie van de commissie.

Artikel 33

1. Binnen een week nadat de geschillencommissie haar beslissing heeft genomen, zendt de secretaris een afschrift daarvan aan alle partijen.
2. De beslissing van de geschillencommissie is openbaar.
3. Op grond van door haar te beoordelen zwaarwegende belangen kan de geschillencommissie de namen van partijen of andere onderdelen weglaten in de beslissing als bedoeld in het eerste en tweede lid.

**Paragraaf 9
Slotbepalingen**

Artikel 34

Het SER-besluit Fusiegedragsregels 1975 wordt ingetrokken.

Artikel 35

1. Dit besluit kan worden aangehaald als SER-besluit Fusiegedragsregels 2000.
2. Het treedt in werking op een door de voorzitter van de Sociaal-Economische Raad te bepalen datum¹.

Den Haag, 17 maart 2000

H.H.F. Wijffels
voorzitter

N.C.M. van Niekerk
algemeen secretaris

¹ 5 september 2001.

III. Bijlagen

Geschillencommissie Fusiegedragsregels

Per 1 september 2001 is de samenstelling van de Geschillencommissie Fusiegedragsregels als volgt:

Onafhankelijke leden	plaatsvervangende leden
mr. R.J.Paris (voorzitter)	mevr. mr. W.N. Everts
vacature (plv. voorzitter)	mr. H.J. de Bijll Nachenius
mevr. mr A.M.A. Verscheure (plv. voorzitter)	dr. R.H. van het Kaar

Ondernemerslid	
mr. R. van der Vlist	mr. A.F. Verdam

Werknemerslid	
mr. J.C.M.G. Bloemarts	W.W. Muller

Standaardformulier B

Overzicht van de gegevens, die moeten worden verstrekt in het kader van de kennisgeving ex artikel 8 van het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000

1. (met betrekking tot het begrip 'fusie': art. 1 lid 1, onder d.)
 - a) Welke ondernemingen zijn bij de fusie betrokken?
 - b) Door welke ondernemers worden deze ondernemingen in stand gehouden?
 - c) Op welke wijze wordt de zeggenschap verkregen of overgedragen (aandelenoverdracht, overdracht van activa en/of passiva, (aanvullende) statutaire of contractuele regelingen etc.)?
 - d) Wordt de zeggenschap verkregen over de gehele onderneming of over een gedeelte van de activiteiten van de onderneming?
 - e) Wat is de aard van de activiteiten die door de betrokken ondernemingen worden uitgeoefend?

2. (met betrekking tot de toepasselijkheid van de fusiegedragsregels in verband met de werkingssfeer van het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000: art. 2)
 - a) Zijn bij één of meer van de bij de fusie betrokken ondernemingen in de regel 50 of meer personen in Nederland werkzaam, (lid 1 onder a.), of
 - b) zijn bij de fusie één of meer 'samenstellen van ondernemingen' betrokken, waarbij in de regel 50 of meer personen in Nederland werkzaam zijn, (lid 1 onder b.)
en zo ja,
 - c) bij welke onderneming(en) of bij welke samenstellen van ondernemingen?
 - d) Bevat een c.a.o., waaraan een bij de fusie betrokken onderneming gebonden is, bepalingen omtrent de toepasselijkheid van de fusiegedragsregels? (lid 2)
 - e) Zo ja, wat is de inhoud van deze bepalingen?
 - f) Zijn bij de onderneming(en) waarin de zeggenschap door de fusie overgaat in de regel minder dan 10 werknemers werkzaam?

3. (in verband met het begrip 'vereniging van werknemers': art. 1 lid 1, onder e.)

Welke zijn de betrokken verenigingen van werknemers?

4. (in verband met de openbare mededeling bedoeld in artikel 3)

Is in verband met de onderhavige fusietransactie door (een der) partijen enige openbare mededeling gedaan? Indien dit

het geval is, op welk tijdstip en op welke wijze zijn dan de verenigingen van werknemers van de inhoud daarvan op de hoogte gesteld.

Het secretariaat ontvangt gaarne van elke gedane openbare mededeling terstond een afschrift.

5. (in verband met de procedure van artikel 4)

Aan welke vereniging(en) van werknemers is de kennisgeving bedoeld in artikel 4 lid 1 verricht? Op welk(e) adres(sen) en ter attentie van welke perso(o)n(en)? En op welke datum? Het secretariaat ontvangt gaarne een kopie van de desbetreffende brieven.



Uitgave: Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

ISBN 90-6587-794-0 / CIP