

verlof slechts voor de helft van de werktijd toe te staan, houdt de verlofganger in ieder geval een deel van zijn inkomen. Ook blijft de werkgever verzekerd van continuïteit van de werkzaamheden, zij het met de handicap dat de werknemer de helft van de werktijd afwezig is.

Evenals het kortdurend zorgverlof gaat het volgens het plan van het kabinet bij langdurend zorgverlof om een geclausuleerd recht. Dat wil zeggen dat de werkgever een verzoek om verlof mag weigeren als het botst met een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Verder is het de bedoeling dat bij CAO of bij akkoord met het medezeggenschapsorgaan afwijkende afspraken kunnen worden gemaakt ten aanzien van deze vorm van verlof, ook eventueel afwijkingen ten nadele van de werknemer. De werknemer die langdurend zorgverlof opneemt, zal recht krijgen op een uitkering. Daarbij zal worden aangesloten bij de regeling van de financiële tegemoetkoming bij loopbaanonderbreking, zoals vervat in hoofdstuk 7 van de Waz. De financiële tegemoetkoming, die ten laste zal worden gebracht van het algemeen werkloosheidsfonds (Awf) zal worden opgetrokken van circa € 3 bruto per verlofuur naar 70% van het minimumloon, omgerekend circa € 5,50 bruto per verlofuur. Zoals gezegd is het langdurend zorgverlof pas in het stadium van een voornemen.

Uitzonderingspositie pensioenregelingen bij overgang van onderneming herzien

W. van Heest*

- 4 **De invloed van 'Brussel' op onze nationale wetgeving wordt steeds groter, zo valt regelmatig te beluisteren. Dit mag zo zijn, er zijn echter van die schaarse momenten waarop de nationale wetgever zijn invloed nog sterker doet gelden dan de Europese wetgever en verder gaat dan hem wordt voorgeschreven. Een mooi voorbeeld hiervan is het wetsvoorstel ter uitvoering van de Europese richtlijn betreffende, kort samengevat, het behoud van rechten van werknemers bij de overgang van een onderneming.¹ Zonder dat deze richtlijn hier toe verplicht, heeft de wetgever de uitvoering van de richtlijn aangegrepen om de regeling van pensioenrechten bij de overgang van een onderneming ingrijpend te wijzigen. Werk aan de winkel dus voor de bij fusies en overnames betrokken (juridisch) adviseurs.**

De huidige situatie

Een bespreking van voorgestelde wijzigingen kan niet zonder een voorafgaande beschrijving van hetgeen gewijzigd wordt. De eerste te beantwoorden vraag luidt dan ook wat er op dit moment gebeurt met pensioenregelingen in het geval van een overgang van onderneming.

De rechten van de werknemer bij de overgang van een onderneming zijn geregeld in de art. 7:662-666 van het Burgerlijk Wetboek. De huidige regeling heeft onder meer betrekking op de gevolgen voor de ar-

* Mr. W. van Heest is advocaat bij Boekel De Nerée te Amsterdam.

1. Uitvoering van de Richtlijn 98/50/EG van de Raad van de Europese Unie van 29 juni 1998 tot wijziging van de Richtlijn 77/187/EEG inzake de onderlinge aanpassing van wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen. Voor de goede orde wordt opgemerkt dat Richtlijn 77/187/EEG en Richtlijn 98/50/EG inmiddels zijn ingetrokken en zijn vervangen door een nieuwe doorlopende tekst (Richtlijn 2001/23/EG van 12 maart 2001, L82/16).

beidsovereenkomst in het geval van een overgang van onderneming door middel van de zogenoemde bedrijfsfusie (activa/passiva-transactie) en in het geval van een splitsing.² Andere, in de praktijk regelmatig voorkomende, overgangsvormen van ondernemingen, zoals de aandelenoverdracht en de juridische fusie worden door de huidige regeling niet bestreken.³

Wat is nu in de huidige regeling bepaald? Volgens art. 7:663 BW gaan de rechten en verplichtingen die voor de werkgever voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en een werknemer, door een overgang van een onderneming van rechtswege over op de verkrijger van die onderneming. Ervan uitgaande dat pensioenrechten eveneens uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien en een arbeidsvoorwaarde vormen, zou op grond van de wettekst aangenomen mogen worden dat ook deze rechten van de vervreemder (de verkoper) op de verkrijger (koper) overgaan. Dit is echter, vreemd genoeg, niet het geval. Art. 6:664 lid 1 BW bepaalt namelijk dat de automatische overgang van rechten en verplichtingen op grond van art. 6:663 BW *niet* geldt voor rechten en verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit een toezegging omtrent pensioen als omschreven in de Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW).

Dit betekent concreet dat het volgens de huidige wettelijke regeling mogelijk is dat onder andere in het geval van een bedrijfsfusie en een splitsing de pensioenregeling ten behoeve van de overgenomen werknemers wordt beëindigd. Voor een dergelijke ingrijpende uitzondering moet haast wel een goede reden (hebben) bestaan. Helaas, art. 3 lid 3 van Richtlijn 77/187 EEG van 14 februari 1977, de voorganger van de hier aan de orde zijnde Richtlijn 98/50 EG van 29 juni 1998, bepaalde dat de overgang van rechten en verplichtingen niet van toepassing was op pensioenrechten. Refererend aan deze uitzondering is zij destijds door de regering voorgesteld en zonder noemenswaardige discussie overgenomen

2. Een bedrijfsfusie houdt in dat de verkrijger het bedrijf van de vervreemder, zijnde de activa en passiva die tezamen een onderneming vormen, overneemt. In geval van een splitsing wordt een onderneming gesplitst in twee andere ondernemingen of wordt een deel van het vermogen van één onderneming afgesplitst ten behoeve van een ander rechtspersoon (art. 2:334a-2:334ii BW).
3. Een aandelenoverdracht brengt mee dat uitsluitend de aandelen van een onderneming, en dus niet de onderneming zelf, door de vervreemder aan de verkrijger worden overgedragen. In het geval van een juridische fusie komt een overname tot stand als gevolg van het feit dat twee fusiepartners opgaan in één nieuwe onderneming of in een van de fusierende ondernemingen (art. 2:308 e.v. BW).

in de voorganger van art. 7:664 BW, te weten art. 1639cc BW (oud).⁴

Het enkele feit dat de richtlijn een uitzondering mogelijk maakte wat de overgang van pensioenrechten betreft, is derhalve de reden geweest dat deze in de huidige wetgeving is opgenomen.⁵ Geen bijzonder sterke onderbouwing voor een uitzondering van dit gewicht.

Bij een aandelenoverdracht en een juridische fusie zijn de werknemers van de vervreemder daarentegen beter af. Een aandelenoverdracht verandert aan de (rechts)verhoudingen tussen de werkgever, de deelnemende werknemers en de pensioenuitvoerder niets. De pensioentoezeggingen blijven, ook na de overdracht, in stand, zodat de aandelenoverdracht voor de pensioenaanspraken van de werknemers van de vervreemder in beginsel geen gevolgen heeft. Bij een juridische fusie gaan alle rechten en verplichtingen van de verdwijnende onderneming, inclusief de rechten en verplichtingen uit pensioentoezeggingen, op de verkrijgende onderneming over en wordt de bestaande pensioenregeling door haar voortgezet.⁶

De nieuwe situatie

Er bestaat thans dus nog een verschil in behandeling van pensioenregelingen van de vervreemder al naargelang de aard van de in een concreet geval betrokken fusie- of overnamevorm. Hierin komt verandering met de invoering van het wetsvoorstel. Hoewel het voorstel meer regelt, wordt in het navolgende uitsluitend aandacht besteed aan de (belangrijkste gevolgen van de) voorgestelde wijzigingen die van invloed zijn op pensioenregelingen bij een overgang van onderneming. Nunes bespreekt elders in dit nummer de (overige) wijzigingen die het wetsvoorstel brengt.

Hoofdlijnen wetsvoorstel

Na de invoering van het wetsvoorstel zal in de eerste

4. *Kamerstukken II* 1979/80, 15 940, nr. 3.
5. Opvallend is dat art. 9 van hoofdstuk 4 ('Claims under supplemental occupational pensions and related benefit schemes') van het oorspronkelijke voorstel van de Europese Commissie van 31 mei 1974 (Com 74/351) voor de uiteindelijke Richtlijn 77/187/EEG en de toelichting hierop, een overgang van pensioenrechten op de verkrijger voorstond. Dit voorstel heeft de uiteindelijke richtlijn niet gehaald.
6. Zie voor de invloed van de verschillende overgangsvormen op de betrokken pensioenregelingen ten behoeve van de werknemers van de vervreemder o.a. W.P.M. Thijssen, 'De gevolgen van fusie voor pensioenrechten', *De Naamlooze Vennootschap* 70/6 juni 1992, p. 130-135; E. Lutjens, 'Pensioen bij de overgang van ondernemingen', *Pensioen & Praktijk* 1998/12, p. 5-8; en C.J. Kraaiveld, 'De pensioenregeling in het fusie- en overnamecontract en de aansprakelijkheid van de overnemende partij', *Fusies en overnames*, Serie Pensioenactualiteiten nr. 4, p. 11-32.

plaats in art. 7:662 BW de definitie van het begrip 'overgang' zijn aangepast. Voortaan wordt hieronder eveneens de juridische fusie begrepen. De fusie wordt dan uitdrukkelijk genoemd als een wijze van overgang die onder de art. 7:662 e.v. valt.⁷ De aandelenoverdracht blijft haar eigen positie behouden en valt ook na de invoering van het wetsvoorstel niet onder deze regeling.

In de tweede plaats, en dat is opzienbarend, wordt voorgesteld ook de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit pensioentoezeggingen in geval van een bedrijfsfusie en een splitsing automatisch op de verkrijger te laten overgaan.⁸ Het nu nog bestaande onderscheid in behandeling van pensioenregelingen wordt niet langer verdedigbaar geacht.

Ten slotte wordt de invoering van een nieuw art. 3b in de Pensioen- en spaarfondsenwet voorgesteld, waarmee wordt voorzien in de situatie dat de verkrijger wél en de vervreemder geen pensioenregeling kent.

Motivering wetsvoorstel

Ter onderbouwing van het ingediende voorstel heeft de regering een stappenplan ontworpen. In de eerste plaats heeft zij de te onderscheiden situaties geïnventariseerd in het geval van een overgang van onderneming wat pensioenregelingen betreft. Dit heeft geleid tot drie te onderscheiden situaties. Vervolgens is aangegeven welk uitgangspunt per vastgestelde situatie gehanteerd zou moeten worden. Ten slotte heeft de regering vastgesteld op welke wijze de te hanteren uitgangspunten zouden moeten worden gerealiseerd. Hierna zal per situatie het hierbij behorende uitgangspunt en de voorgestelde oplossing kort worden besproken.

Situatie 1: de vervreemder heeft geen pensioenregeling, de verkrijger wel

Het uitgangspunt dat in deze situatie moet gelden, is dat de bij de verkrijger geldende pensioenregeling ook voor de werknemers van de vervreemder zou moeten gaan gelden. Aldus wordt beoogd de werknemers van de vervreemder gelijk te behandelen met de werknemers van de verkrijger. De rechtvaardiging hiervoor is dat in een dergelijke situatie handhaving van de bestaande arbeidsvoorwaardensituatie ten aanzien van het onderdeel pensioen (dat bij de vervreemder dus ontbreekt) niet wenselijk is. Een vergelijking wordt getrokken met de situatie waarin bij de verkrijger de arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd in een collectieve

arbeidsovereenkomst (CAO) en bij de vervreemder niet. In dat geval is de verkrijger (ook) verplicht de overgenomen werknemers ten minste de in de eigen collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden te bieden.⁹

Om in deze situatie te voorzien heeft de regering de invoering van een nieuw art. 3b in de Pensioen- en spaarfondsenwet voorgesteld. In dit artikel wordt, kort samengevat, bepaald dat indien de verkrijger aan zijn werknemers voor het tijdstip van de overgang reeds een pensioentoezegging heeft gedaan, hij geacht wordt deze tevens te hebben gedaan aan de werknemers van de vervreemder.

In deze situatie blijft art. 2 lid 2 PSW overigens normaal van toepassing. Hierin is bepaald dat een werkgever wordt geacht aan een persoon een pensioentoezegging te hebben gedaan indien deze persoon behoort tot de groep van personen voor wie in de onderneming een pensioenregeling geldt, tenzij het tegendeel uitdrukkelijk blijkt (het zogenoemde vermoeden van een pensioentoezegging). Het gevolg hiervan is tweërlei.

In de eerste plaats is de verkrijger op grond van deze bepaling derhalve niet verplicht om iedere werknemer van de vervreemder in de(zelfde) pensioenregeling op te nemen. Indien de pensioenregeling van de verkrijger bijvoorbeeld alleen is bestemd voor administratief personeel, wordt deze na de overgang alleen van toepassing op werknemers van de vervreemder die als administratief personeel zijn te kwalificeren.¹⁰

In de tweede plaats blijft de mogelijkheid bestaan om in individuele gevallen waarin opname in de pensioenregeling in beginsel wel gegeven is, uitdrukkelijk met de werknemer overeen te komen dat de pensioentoezegging ten aanzien van hem niet geldt.¹¹ Vraag is natuurlijk of en, zo ja, onder welke voorwaarden een werknemer in een concreet geval bereid is van een dergelijke belangrijke nieuwe arbeidsvoorwaarde af te zien.

Wat hier ook van zij, daar waar de toepassing van het bepaalde in art. 2 lid 2 PSW onder het huidige recht feitelijk tot hetzelfde gevolg leidt (de pensioentoezegging gaat ook gelden voor werknemers van de vervreemder), kan worden gesteld dat het wetsvoorstel op dit punt (slechts) de reeds in het algemeen geldende regeling een expliciete wettelijke basis biedt in het bijzondere geval van een overgang van een onderneming.

9. *Kamerstukken II* 2000/01, 27 469, nr. 3, p. 3.

10. *Kamerstukken II* 2000/01, 27 469, nr. 5, p. 2 en *Handelingen II* 27 maart 2001, TK 61, 61-4287.

11. Zie tevens E. Lujens, 'Pensioenrechten bij de overgang van ondernemingen', *Pensioen & Praktijk*, 2000/12, p. 23.

7. Zie art. 7:662 lid 2 sub a BW en *Kamerstukken II* 2000/01, 27 469, nr. 3, p. 8 en 9.

8. *Kamerstukken II* 2000/01, 27 469, nr. 3, p. 2 en 3.

Situatie 2: de vervreemder heeft wel een pensioenregeling, de verkrijger niet

Het uitgangspunt dat naar het oordeel van de regering in deze situatie zou moeten worden gehanteerd, is dat de overgang niet mag leiden tot het eindigen van de pensioenregeling voor de werknemers van de vervreemder. Deze krachtige eis wordt overigens weer afgezwakt door de mededeling van regeringszijde dat het niet zo is dat de verplichting tot voortzetting ook in de toekomst altijd moet blijven bestaan.¹² Hiermee wordt gedoeld op het feit dat de pensioenregeling onderdeel uitmaakt van het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen sociale partners. Het kan voorkomen dat de pensioenregeling in toekomstig overleg ter discussie wordt gesteld en daardoor, met overeenstemming van de bij het overleg betrokkenen, uiteindelijk komt te vervallen.¹³

In deze gewenste situatie wordt voorzien door het bestaande art. 7:663 en het nieuwe art. 7:664 BW tezamen. Het feit dat art. 7:663 BW bepaalt dat de rechten en verplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst automatisch overgaan op de verkrijger en art. 7:664 BW op dit beginsel niet langer een uitzondering maakt wat pensioenregelingen betreft, heeft tot gevolg dat de verplichtingen uit hoofde van pensioenregelingen ook in geval van een bedrijfsfusie en een splitsing in beginsel automatisch overgaan van de vervreemder op de verkrijger.

In dit kader rijst de vraag wat het gevolg is van een dergelijke automatische overgang van de pensioenregeling van de vervreemder, voor de werknemers van de verkrijger die in deze situatie geen pensioenregeling kennen. Ook in dit geval blijft het hierboven besproken art. 2 lid 2 PSW haar gelding behouden. A contrario betekent dit dat de werknemers van de verkrijger, na de overgang, aanspraak zouden kunnen maken op deelneming aan de pensioenregeling van de overgenomen werknemers, vooropgesteld dat zij behoren tot de groep van werknemers waarvoor de regeling geldt.¹⁴

Zijn deze vergaande gevolgen voor de verkrijger nog wel verdedigbaar? Ik zou menen van wel. Enerzijds moet worden bedacht dat onder het huidige recht hetzelfde al geldt in het geval van een aandelenoverdracht of een juridische fusie. Anderzijds kan de verkrijger de (financiële) gevolgen hiervan simpelweg betrekken in zijn kosten-batenanalyse voorafgaand aan het sluiten van een overnameovereenkomst.

12. *Kamerstukken II 2000/01*, 27 469, nr. 3, p. 3.

13. *Kamerstukken II 2000/01*, 27 469, nr. 5, p. 4.

14. Zie E. Lutjens, 'Pensioenrechten bij de overgang van ondernemingen', *Pensioen & Praktijk*, 2000/12, die van mening is dat naast art. 2 lid 2 PSW het beginsel van gelijke beloning en/of goed werkgeverschap tot eenzelfde gevolg zou kunnen leiden.

Voorzover van toepassing kan bovendien nog worden gewezen op het voorstel tot invoering in art. 7:664 lid 1 sub c BW van de mogelijkheid om bij collectieve arbeidsovereenkomst af te wijken van de bij de vervreemder bestaande pensioenregeling.

Situatie 3: de vervreemder en verkrijger hebben verschillende pensioenregelingen

In deze situatie zou als uitgangspunt moeten worden gehanteerd dat de verkrijger in beginsel gehouden is beide bestaande regelingen voort te zetten. De verkrijger moet echter ook de mogelijkheid worden geboden zijn eigen pensioenregeling voor de overgenomen werknemers van toepassing te verklaren. Een bijzondere regeling moet worden getroffen voor het geval de werknemers van de verkrijger en/of van de vervreemder verplicht deelnemen aan een bedrijfstakpensioenfondsenregeling. In deze gewenste situatie wordt voorzien door een wijziging van art. 7:664 BW. Het nieuwe art. 7:664 BW wordt gewijzigd in die zin dat in het geval van een bedrijfsfusie of splitsing voortaan ook de rechten en verplichtingen van de vervreemder voortvloeiend uit een pensioentoezegging als omschreven in de PSW op de verkrijger overgaan. Dit tenzij er sprake is van een van de in het voorgestelde artikel genoemde uitzonderingssituaties. Volgens deze uitzonderingen gaan de bestaande rechten en verplichtingen niet van rechtswege over indien de verkrijger aan de werknemers van de vervreemder dezelfde pensioentoezegging doet die hij reeds voor het tijdstip van de overgang heeft gedaan aan zijn eigen werknemers.¹⁵ In dat geval gaat de oude pensioenregeling niet van rechtswege over, maar gaat er voor de desbetreffende werknemers een andere pensioenregeling gelden, namelijk die van de verkrijger.

De automatische overgang vindt evenmin plaats indien de verkrijger verplicht deelneemt in een bedrijfstakpensioenfonds en de werknemers van de vervreemder ook gaan deelnemen in dat fonds.¹⁶ Hetzelfde geldt ten slotte indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is afgeweken van de pensioentoezegging van de vervreemder.¹⁷

In het geval dat de werknemers van de vervreemder vóór de overgang van de onderneming op grond van de Wet betreffende verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds (BPF) verplicht deelnemen in een bedrijfstakpensioenfonds en deze verplichte deelname blijft gelden na de overgang, staat het de verkrijger

15. Zie art. 7:664 lid 1 sub a BW.

16. Zie art. 7:664 lid 1 sub b BW.

17. Zie art. 7:664 lid 1 sub c BW.

niet vrij aan de werknemers van de vervreemder een andere toezegging te doen.¹⁸ De verkrijger zal dan, volgens de hoofdregel van art. 7:663 BW, de bestaande rechten en verplichtingen uit hoofde van de deelname in het bedrijfstakpensioenfonds moeten overnemen.¹⁹

Ten slotte verdient opmerking dat volgens het huidige recht een directeur-grotoaandeelhouder met ten minste 10% van de aandelen geen enkele bijzondere bescherming geniet wat zijn pensioenregeling bij de overgang van 'zijn' onderneming betreft. Ook deze situatie wordt niet langer houdbaar geacht. Met de invoering van het gewijzigde art. 7:664 BW zal voor een directeur-grotoaandeelhouder die als werknemer overgaat, de bescherming die de nieuwe regeling biedt ten aanzien van pensioenregelingen ook voor hem/haar gelden.²⁰

Tot slot

Zoals reeds in de aanhef van dit artikel is gesteld, regelt het wetsvoorstel op het terrein van het pensioenrecht zaken die door de richtlijn niet worden voorgeschreven. De verwachting is dan ook gerechtvaardigd dat het voorstel zou leiden tot heftige en uiteenlopende reacties, met name vanuit de pensioen(recht)praktijk. De tot nu toe gegeven reacties zijn, hoewel gering in aantal, inderdaad uiteenlopend van aard. Zij variëren van (redelijk) positief²¹ tot (gematigd) kritisch.²² Opvallend is dat tijdens de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel pas in het voorlopig verslag van de vaste Commissie voor Justitie van de Eerste Kamer der Staten-Generaal een stortvloed aan (kritische) vragen werd gesteld over de voorgestelde wijzigingen op het gebied van het pensioenrecht. Inmiddels hebben de verantwoordelijke Ministers van Justitie en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid deze vragen, naar het zich laat aanzien, afdoende beantwoord. Hieruit blijkt onder andere dat de ministers het bijvoorbeeld niet nodig

achten de invoering van het nieuwe art. 3b PSW nog wat uit te stellen.²³

Naar mijn oordeel heeft er feitelijk nooit een goede reden bestaan om pensioenregelingen in geval van een bedrijfsfusie of een splitsing uit te zonderen van de hoofdregel dat de rechten en plichten voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst van de vervreemder op de verkrijger overgaan. Zeker niet nu deze rechten in het geval van een aandelenoverdracht of een juridische fusie in beginsel wel gewoon in stand blijven of op de verkrijger overgaan. De uitzondering is destijds, zonder een nadere inhoudelijke toelichting, uitsluitend in de Nederlandse wetgeving opgenomen omdat de richtlijn van 1977 deze uitzondering toestond. Een pensioentoezegging is echter evenzeer een, belangrijke, arbeidsvoorwaarde en dient evenals de andere arbeidsvoorwaarden bij een overgang gewoon mee over te gaan. Overwegende bezwaren hiertegen, anders dan dat ondernemingen op overnamepad er in sommige situaties een extra aandachtspunt bij krijgen, zijn noch in de kamerstukken noch in de commentaren op het wetsvoorstel te lezen.

De ervaring leert dat in geval van een overname of fusie in het algemeen weinig belangstelling bestaat voor resp. aandacht wordt besteed aan de pensioenregeling(en) van de vervreemder. Klaarblijkelijk speelt de pensioenregeling bij het beantwoorden van de vraag, 'kopen of laten', (nog) geen echte rol van betekenis. Het is de vraag of de (gevolgen van de) voorgestelde wetswijzigingen aanleiding zouden kunnen geven tot een heroverweging van de vaak wat stiefmoederlijke rol van deze belangrijke arbeidsvoorwaarde in het overnameproces. Helemaal zonder belang is dat niet.

Enerzijds kan een te dezer zake goed geïnformeerde verkrijger zich een afgewogen oordeel vormen over de gevolgen van de voorgenomen fusie/overname voor de pensioenregeling(en) van de vervreemder en hiermee gedurende het overnameproces rekening houden.

Anderzijds kan het aldus door de verkrijger verkregen inzicht in de pensioenbelangen van de betrokken werknemers – indien nodig – worden aangewend om mogelijke onrust bij de werknemers van de vervreemder op het terrein van de arbeidsvoorwaarden tijdig weg te nemen. Dit kan vervolgens een soepel verloop en een succesvolle afronding van het overnameproces weer ten goede komen.

Dat hier een schone taak ligt voor de in- en externe adviseurs van potentiële verkrijgers, behoeft geen

18. Zie art. 7:664 lid 2 BW.

19. Voor een volledig overzicht van de uitwerking van lid 1 sub b en lid 2 van art. 7:664 BW wordt verwezen naar E. Lutjens, 'Pensioenrechten bij overgang van ondernemingen', *Pensioen & Praktijk*, 2000/12, p. 24.

20. *Kamerstukken II* 2000/01, 27 469, nr. 3, p. 11.

21. Zie Lutjens, 'Pensioenrechten bij de overgang van ondernemingen', *Pensioen & Praktijk*, 2000/12, p. 24, met als enige echte kanttekening dat het een minpunt is dat er geen regeling voor collectieve waardeoverdracht is getroffen in die gevallen waarin de pensioenregeling van de vervreemder niet kan worden voortgezet ingevolge art. 7:664 lid 1 sub a en b BW.

22. R.M. Beltzer en M. Holtzer, *SMA* juni 2001, nr. 6, p. 299-314, die pleiten voor uitstel van de invoering van het wetsvoorstel om de praktische en juridische gevolgen van de overgang van pensioenregelingen nader te onderzoeken.

23. *Kamerstukken I* 2000/01, 27 469, nr. 287a en *Kamerstukken I* 2001/02, 27 469, nr. 163, p. 5.