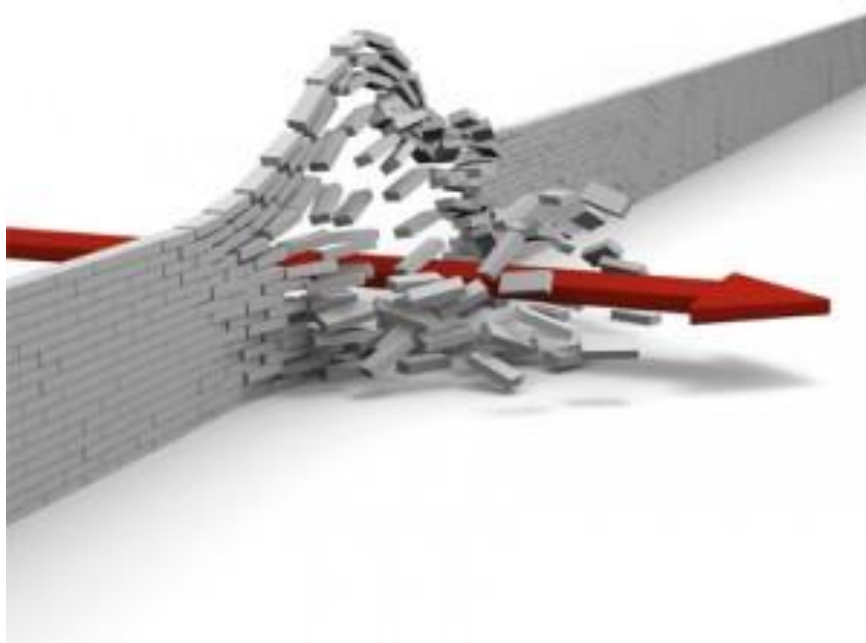


NIEUWS VAN DEZE MAAND:

**DE POSITIE VAN WERKNEMERS BIJ EEN DOORSTART NA
FAILLISSEMENT**



Voor u ligt 't Raedsstuk, de nieuwsbrief van **Raedshuys Bedrijfsjuristen**, uw eigen bedrijfsjurist(en). Nu wetten en regels doorlopend veranderen en uw bedrijfsvoering aan deze veranderingen veelal onderhevig is, houden wij u middels de nieuwsbrief op de hoogte van de meest relevante wijzigingen voor uw onderneming.

DE POSITIE VAN WERKNEMERS BIJ EEN DOORSTART NA FAILLISSEMENT

In het algemeen geldt dat wanneer een bedrijf wordt verkocht, de werknemers van dat bedrijf van rechtswege in dienst komen van de nieuwe eigenaar. Dit is anders wanneer het bedrijf in staat van faillissement verkeert en een doorstart wil maken.

Het faillissement heeft er namelijk toe geleid dat het bedrijf is bezweken onder een te zware schuldenlast. Mochten er nog rendabele bedrijfsonderdelen zijn, dan zal de curator proberen deze te verkopen. De koper kan dan met deze (rendabele) bedrijfsonderdelen een doorstart maken en deze bedrijfsonderdelen nieuw leven in blazen. Omdat het gaat om bedrijfsonderdelen van de oude onderneming, zullen niet alle werknemers mee kunnen met de doorstart.

De koper mag op grond van de huidige wettelijke regeling in beginsel zelf bepalen welke oud-werknemers hij van het failliete bedrijf in dienst wil nemen. Dit neemt echter niet weg, dat de koper bij zijn keuze geen leeftijdsonderscheid mag maken. Hij moet het arbeidsverleden van de overgenomen werknemers respecteren. Dit kan ertoe leiden dat de werknemer bij de koper op basis van de ketenregeling recht heeft op een vast contract. Dit was voor de invoering van de WWZ per 1 juli 2015 ook al het geval, zij het dat de

ketenregeling op bepaalde punten is aangepast.

Vóór de invoering van de WWZ waren er twee criteria waaraan voldaan moet worden om als opvolgend werknemer te worden aangemerkt: (1) de nieuwe arbeidsovereenkomst eist dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden als de oude (2) er bestaan dusdanige banden tussen de oude en de nieuwe werkgever dat het door de oude werkgever verkregen inzicht in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer ook moet worden toegerekend aan de nieuwe werkgever.

Dit tweede criterium is met de invoering van de WWZ komen te vervallen, omdat

hiermee – gelet op het doel van de regeling – een te beperkte invulling was gegeven aan het begrip “opvolgend werkgever”, waardoor constructies mogelijk waren om opvolgend werkgeverschap te vermijden.

Op grond van de huidige bepaling geldt dat wanneer het werk van een werknemer overgaat naar een andere opvolgende werkgever en deze met de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst sluit, de werknemer zijn opgebouwde dienstjaren behoudt en de ketenregeling dus doorloopt. Deze regeling geldt ook voor het opbouwen van de transitievergoeding.

“Wanneer het werk van een werknemer overgaat naar een andere opvolgende werkgever en deze met de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst sluit, behoudt de werknemer zijn opgebouwde dienstjaren en loopt de ketenregeling door”

Doen waar je goed in bent, dát maakt het verschil!



Bezoekadres
Kloosterstraat 37
6369 AB Simpelveld
(045) 700 2100

Postadres
Postbus 21007
6369 ZG Simpelveld
info@raedshuys.nl