

Gevolgen WWZ bij doorstart na een faillissement



Mrs. N. (Nadine) M. van der Slot
Werkzaam bij RWV Advocaten te
Leiden

Wordt personeel overgenomen bij een doorstart na een faillissement? Let dan op de gewijzigde arbeidsrechtelijke gevolgen van een doorstart door de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). In dit artikel worden twee van deze gewijzigde gevolgen besproken.

Ketenregeling en opvolgend werkgeverschap

De ketenregeling bepaalt wanneer een contract voor bepaalde tijd wordt omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Zonder rekening te houden met eventuele uitzonderingen kan een tijdelijk contract tweemaal worden verlengd. De totale duur van de keten is op dit moment beperkt tot nog maar twee jaar. De keten kan doorbroken worden door een periode van meer dan zes maanden tussen arbeidsovereenkomsten te laten zitten. Met de komst van de WWZ heeft de ketenregeling grotere gevolgen gekregen voor een doorstartende werkgever.

De ketenregeling is ook van toepassing op arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, wanneer die nieuwe werkgever als opvolger moet worden gezien van de oude werkgever. Door de WWZ wordt een nieuwe werkgever sneller als opvolger aangemerkt. Een doorstarter is

al een opvolgend werkgever als zij ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolger van de oude werkgever te zijn. Het tweede vereiste, dat inzicht in de vaardigheden en bekwaamheden van de werknemer nodig is, is komen te vervallen.

Oftewel, neem je als doorstarter een werknemer over die nagenoeg dezelfde werkzaamheden blijft uitvoeren dan is het – afhankelijk van het arbeidsverleden – niet altijd mogelijk om een contract voor bepaalde tijd aan te bieden dat van rechtswege afloopt. Gaat de doorstarter voor zekerheid? Zorg dan dat er een onderbreking van meer dan zes maanden tussen de arbeidsovereenkomsten zit.

Transitievergoeding en opvolgend werkgeverschap

Is een werknemer twee jaar of langer in dienst geweest, dan is de werkgever bij een

ontslag op initiatief van de werkgever in vrijwel alle gevallen een transitievergoeding verschuldigd. Ook met betrekking tot de transitievergoeding speelt het hiervoor uitgewerkte begrip van opvolgend werkgeverschap een rol. Wordt de doorstarter als opvolger aangemerkt, dan tellen voor het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding óók de dienstjaren bij de oude werkgever mee. Dit is slechts anders als tussen de dienstverbanden bij de oude en nieuwe werkgever meer dan zes maanden heeft gezeten.

Goed om te weten is dat voor het berekenen van de duur van het dienstverband voor de hoogte van de transitievergoeding een overgangsregeling geldt. Deze regeling houdt in dat arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2012 zijn geëindigd en elkaar hebben opgevolgd met een onderbreking van meer dan drie maanden (of een in de cao overeengekomen kortere termijn) niet worden meegeteld.

