

BARBARA ZWEZERIJNEN



OUDERE WERKNEMERS...

Recent was McGregor uitvoerig in het nieuws. Niet zozeer vanwege het faillissement. Daar keken we in Nederland niet echt meer van op, na alle eerdere grote faillissementen in de retail. Ook het enkele feit dat een doorstart zou worden gemaakt, was niet echt spraakmakend. Maar wat was dan wel bijzonder aan het faillissement en de doorstart van McGregor?

Voor de eerste keer werd voorafgaand aan de doorstart gecommuniceerd dat er binnen het 'nieuwe' McGregor geen plaats was voor werknemers die reeds langer dan 7 jaar bij het 'oude' McGregor hadden gewerkt. Door deze maatregel werden vooral veel oudere werknemers, met lange dienstverbanden bij het 'oude' McGregor, getroffen. In de media werd er schande van gesproken en vielen termen als leeftijdsdiscriminatie. Hoezeer ik de uitkomst ook ongewenst vind, toch kan ik me de afwegingen van doorgestarte onderneming wel voorstellen.

In geval van faillissement is er geen overgang van onderneming. Alle werknemers worden door de curator ontslagen en de kopende partij kan zelf kiezen aan welke werknemers een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden. De nieuwe werkgever is daarbij niet gebonden aan regels, zoals het afspiegelingsbeginnel. Ook is de nieuwe werkgever niet gebonden aan de 'oude' arbeidsvoorwaarden. Je zou denken dat de nieuwe werkgever met een schone lei kan beginnen.

Maar daar zit nu juist de pijn. Want als de nieuwe werkgever aan één van de werknemers van het failliete bedrijf een arbeidsovereenkomst aanbiedt voor min of meer hetzelfde werk, zal de nieuwe doorgestarte werkgever aangemerkt worden als opvolgend werkgever. Dat betekent dat de dienstjaren bij het failliete bedrijf meegerekend worden voor het bepalen van de duur van de keten van tijdelijke contracten (maximaal 3 contracten in 24 maanden) en voor het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding. Dit betekent dat aan een werknemer die reeds 3 jaar heeft gewerkt bij het failliete bedrijf, geen tijdelijk contract meer kan worden aangeboden. En mocht na 2 jaar alsnog afscheid genomen worden, zullen de 3 dienstjaren bij het failliete bedrijf tot een hogere transitievergoeding leiden.

Het beleid van McGregor, is het directe gevolg van de invoering van de WWZ. Vóór de invoering van de WWZ was enkel sprake van opvolgend werkgeverschap, in geval de nieuwe werkgever bekend was met de kennis en kunde van de betrokken werknemer. Kortom, van opvolgend werkgeverschap was over het algemeen alleen sprake zijn als het voormalig management een belangrijke rol had in de doorstart.

De vraag is uiteraard of het redelijk is om een nieuwe werkgever, die geen idee heeft van de kwaliteiten van een werknemer, te belasten met de erfenis van zijn (failliete) voorganger. Zeker bij oudere werknemers met langere dienstverbanden kan het bedrag van de transitievergoeding enorm oplopen. De afweging van McGregor kan ik me daarom wel voorstellen. Naar mijn idee is het de wetgever die hier moet ingrijpen om deze ongelijke behandeling van oudere werknemers in de toekomst te voorkomen.



Barbara Zwezerijnen
Edisonweg 17C
3404 LB IJsselstein
T 030 68761 81
barbara@zwezerijnen-advocatuur.nl

REAGEREN OP BARBARA?
Mail naar lopikerwaard@ondernamen.nl