

De juridische gevolgen van faillissementen in de retail: arbeidsovereenkomsten (deel 1)

12-01-2016 12:37

De recente faillissementen in de retailsector leiden tot verschillende juridische gevolgen. Advocatenkantoor Labré bespreekt voor VJ in drie achtereenvolgende dagen de gevolgen voor arbeids-, huur-, franchise- en overige wederkerige overeenkomsten. Mr. Ron Andriessen en mr. Saskia Boonstra gaan vandaag in op de gevolgen voor de arbeidsovereenkomsten.

Arbeidsovereenkomsten eindigen niet automatisch door het intreden van faillissement. De in het faillissement benoemde curator zal eerst tot opzegging moeten overgaan, anders loopt de arbeidsovereenkomst door. Doorgaans zal de curator daarmee overigens niet lang wachten, nu de personeelskosten een belangrijk deel vormen van de bedrijfskosten. Het opzeggen van de arbeidsovereenkomsten van alle medewerkers is in de regel één van de eerste stappen die de curator neemt.

UWV of rechter

Een curator kan een arbeidsovereenkomst gemakkelijker, sneller en goedkoper beëindigen dan de werkgever buiten faillissement. Een curator is bij opzegging niet gebonden aan het normaal geldende vereiste van toestemming door UWV of de rechter. Bovendien mag de curator opzeggen met een maximale opzegtermijn van slechts 6 weken. Gedurende die opzegtermijn is wel 'gewoon' loon verschuldigd en zal de werknemer ook moeten blijven werken. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst is tot slot geen transitievergoeding verschuldigd.

Oude arbeidsvoorwaarden

Een ander belangrijk gevolg van het faillissement is dat de regeling omtrent overgang van onderneming niet langer van toepassing is. Anders gezegd: als de curator de onderneming verkoopt in het kader van een doorstart, dan gaan de werknemers niet automatisch mee naar de koper. Sterker nog, de koper mag de oude werknemers een nieuw contract aanbieden, maar is daarbij in beginsel niet verplicht de oude arbeidsvoorwaarden te respecteren.

Adder onder gras

Hier zit trouwens wel een belangrijke adder onder het gras. Wanneer bij een doorstart werknemers van de gefailleerde onderneming worden aangenomen op basis van een (nieuw) contract voor bepaalde tijd bestaat, ondanks het faillissement, het risico dat de oude diensttijd wel wordt meegeteld bij bepaling of sprake is van een contract voor onbepaalde tijd. Ook kan de oude diensttijd een rol blijven spelen bij bepaling van een later te betalen transitievergoeding. Dit kan tot (vervelende) verrassingen leiden, zodat het zaak is in een dergelijk geval de juridische consequenties van overname goed in kaart te brengen.

Voor de werknemer is het faillissement van zijn werkgever natuurlijk een ingrijpende gebeurtenis. Zijn/haar arbeidsovereenkomst kan op zeer korte termijn worden beëindigd, zonder dat daar een vergoeding tegenover staat. Daar komt nog bij dat een faillissement niet zelden gepaard gaat met betalingsproblemen bij de werkgever, zodat het maar zeer de vraag is of een medewerker überhaupt zijn salaris ontvangt. De Werkloosheidswet (WW) biedt hier een vangnet in de vorm van de loongarantieregeling. Kort gezegd garandeert UWV bij een faillissement de salarisbetaling over de opzegtermijn na het faillissement en over de periode van 13 weken daarvoor. Voor werknemers is het daarom zaak een eventuele betalingsachterstand niet te ver te laten oplopen, anders vissen zij achter het net.

Voor meer informatie of vragen over het bovenstaande of andere vragen met betrekking tot het arbeidsrecht,

VASTGOED JOURNAAL

kunt u contact opnemen met [mr. Ron Andriessen](#) en/of [mr. Saskia Boonstra](#) van de sectie Arbeidsrecht van Labré advocaten.

Ron Andriessen en Saskia Boonstra