

NIEUWSFLITS

En u dacht dat het contract van uw werknemer afgelopen was?

Het lijkt niet meer mogelijk om bij een doorstart bepaalde tijdscontracten te sluiten met werknemers die langer dan 3 jaar in dienst zijn geweest. Als voldaan is aan de vereisten van de ketenregeling zit de doorstarter (ongewenst) aan het overgenomen personeel vast. Er is dan van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, zo bepaalde het Hof Den Haag.

De economische crisis heeft een stijging van het aantal faillissementen tot gevolg. Daarmee staat ook de doorstart – en de arbeidsrechtelijke onderwerpen die daarbij aan de orde zijn – weer meer in de belangstelling. Anders dan bij een “normale” overname staat het de doorstarter vrij te kiezen of hij werknemers van de failliete onderneming in dienst neemt, en zo ja welke. De doorstarter kiest daarbij vaak voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De uitspraak van het Hof Den Haag bevestigt echter nog eens dat de doorstarter er rekening mee moet houden dat het wettelijk **niet altijd** mogelijk is om met de werknemer een bepaalde tijdsovereenkomst te sluiten.

Ketenregeling

De ketenregeling biedt zekerheid aan werknemers door een beperking te geven aan eindeloos elkaar opvolgende bepaalde tijdsovereenkomsten. Wanneer een aantal bepaalde tijdsovereenkomsten, een periode van 36 maanden overschrijdt, geldt de laatste arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hetzelfde geldt wanneer voor de vierde maal een opvolgende bepaalde tijdsovereenkomst tussen werkgever en werknemer gesloten wordt. Deze ketenregeling geldt niet wanneer er een tussenpoos van langer dan drie maanden tussen twee contracten is.

Deze regeling is ook van toepassing op opvolgende arbeidsovereenkomsten, die gesloten worden door werknemers met opvolgende werkgevers, ongeacht of de werknemer bij zijn voormalige werkgever een arbeidsovereenkomst had voor bepaalde of onbepaalde tijd.

De Hoge Raad heeft in 2006 al bepaald dat de ketenregeling ook geldt bij faillissementen. De keten wordt niet doorbroken door de opzegging van de curator. In deze zaak was sprake van een rechtsgeldige opzegging door de curator van de tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die de werknemer met de failliete onderneming had gesloten. Doordat de betreffende doorstarter na het faillissement nog twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met de werknemer sloot, ontstond een keten van vier arbeidsovereenkomsten en dus een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

RUSSELL ADVOCATEN

Wat nu als de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had, die rechtsgeldig door de curator is opgezegd? De Ragetlie-regel bepaalt toch dat na rechtsgeldige beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de daarna gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt? Die regel sorteert volgens het Hof Den Haag echter geen effect als sprake is in hetzelfde geval ook de ketenregeling van toepassing is. In de betreffende casus was sprake van een door de curator opgezegde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een vervolgens door de doorstarter gesloten overeenkomst voor bepaalde tijd die tezamen de periode van 36 maanden overschreden. Deze keten leverde dus een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op.

De keten doorbroken

De doorstarter mag er dus niet zomaar vanuit gaan dat de bepaalde tijdsovereenkomst, die hij met de overgenomen werknemer sluit van rechtswege eindigt. De arbeidsgeschiedenis van de werknemer bij de failliete onderneming is daarvoor bepalend. De juridische oplossing kan zijn dat de doorstarter pas een arbeidsovereenkomst met de werknemer aangaat, nadat drie maanden zijn verstreken sinds de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer met de failliet. De keten van arbeidsovereenkomsten is dan doorbroken. In de praktijk zal dit voor de ondernemer echter vaak geen soelaas bieden.

Meer informatie

Bent u betrokken bij een doorstart en wilt u weten wat de arbeidsrechtelijke valkuilen en mogelijkheden zijn? Onze arbeidsrechtsspecialisten helpen u graag.

Contactpersoon: mr. Stephanie E.M. Dekker (info@russell.nl).

Indien u meer informatie wenst omtrent de bovenstaande onderwerpen dan zijn wij u hierbij graag van dienst. U kunt hiervoor dagelijks contact opnemen met ons kantoor. De algemene adresgegevens vindt u hiernaast.

