

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

16

Vragen van de leden **Vermeij** en **Recourt** (beiden PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *oudere werknemers die de dupe zijn bij een doorstart na faillissement* (ingezonden 22 augustus 2016).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 21 september 2016).

Vraag 1

Kent u het bericht «Oudere werknemers de dupe bij doorstart door nieuwe wet»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Klopt het dat werknemers met veel ervaring, gebaseerd op de recente faillissementen van winkelketens, weinig tot geen kans maken op een baan bij een doorstart? Zo ja, deelt u de mening dat het onbegrijpelijk en onwenselijk is dat er niet naar kwaliteit gekeken wordt, maar slechts naar de leeftijd van werknemers? Zo nee, kunt u dit onderbouwen met cijfers?

Antwoord 2

Er zijn geen cijfers beschikbaar over hoeveel en welke werknemers bij een doorstart na faillissement in dienst treden bij de overnemende partij. Bij de selectie van werknemers die de doorstarter in dienst wil nemen zal deze bekijken welke medewerkers nodig zijn om de activiteiten voort te zetten en de kans op een succes van de doorstart zo groot mogelijk te maken. Daar zullen ongetwijfeld ook werknemers met veel ervaring bij zijn, mede vanwege de kennis en ervaring die zij bezitten.

Zoals ik uitgebreider heb aangegeven in mijn antwoorden op vragen van het lid Kerstens (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2016–2017, nr. 32) naar aanleiding van het bericht «Winkelpersoneel McGregor dupe van doorstart», vind ik dat bij een doorstart ook plaats zou moeten zijn voor oudere werknemers. De doorstarter heeft hier om verschillende redenen ook baat bij.

¹ <http://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2126376-oudere-werknemers-de-dupe-bij-doorstart-door-nieuwe-wet.html>

Vraag 3 en 4

Is er een verband tussen de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (Wwz) en de kansen van oudere werknemers bij een doorstart van een onderneming na een faillissement? Zo ja, waaruit bestaat dat verband en was dat voorzien ten tijde van de voorbereiding van de Wwz? Zo nee, waarom bestaat dat verband niet en hoe verhoudt zich dat tot hetgeen de curator in het genoemde bericht hierover stelt?

Is het waar dat een bedrijf kan kiezen welke werknemers het meeneemt bij een doorstart? Zo ja, wat vindt u hiervan? Zo nee, hoe verklaart u de berichtgeving dat oudere werknemers de dupe zijn bij een doorstart?

Antwoord 3 en 4

In het algemeen geldt dat wanneer een onderneming wordt verkocht (overgaat) van de ene partij (de vervreemder) naar de andere partij (de verkrijger), de werknemers van die onderneming van rechtswege in dienst komen van de verkrijger. In geval van een faillissement is dit anders geregeld. Het faillissement leidt ertoe dat de onderneming die is bezweken onder een te zware schuldenlast, in zijn huidige vorm ophoudt te bestaan. Mochten er nog rendabele bedrijfsonderdelen zijn, dan wordt geprobeerd die te verkopen. Met de koper kunnen deze bedrijfsonderdelen dan een doorstart maken. Het gaat dan dus slechts om onderdelen van de oude onderneming en die moeten bovendien weer nieuw leven in geblazen worden. Daardoor zal niet al het personeel mee kunnen met de doorstart.

De doorstarter mag op basis van de huidige wettelijke regeling in beginsel zelf bepalen welke oud-werknemers hij van de failliete onderneming in dienst wil nemen. Dit neemt echter niet weg dat hij op grond van de gelijkebehandelingswetgeving bij zijn aannamebeleid geen ongerechtvaardigd leeftijdsonderscheid mag maken. Bij een selectie van werknemers op grond van het aantal dienstjaren (anciënniteit) zou hiervan sprake kunnen zijn. Een werknemer kan hierover een oordeel vragen aan het College voor de Rechten van de Mens of aan de rechter.

Verder mag de doorstarter deze werknemers weliswaar een contract aanbieden met andere arbeidsvoorwaarden, maar daarbij geldt wel als voorwaarde dat het arbeidscontract moet voldoen aan de wettelijke eisen en de eventueel van toepassing zijnde cao.

Voor het overige verwijs ik naar mijn beantwoording op een schriftelijke vraag van het lid Krol (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2016–2017, nr. 14).

Vraag 5

Wat is uw reactie op de stelling dat de belangen van werknemers bij een doorstart in de door ons omringende landen beter geregeld zijn? Bent u bereid om een internationale vergelijking te maken naar de bescherming van de belangen van werknemers bij een doorstart? Zo ja, wanneer kan de Kamer de resultaten van deze vergelijking verwachten? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5

In mijn opdracht is een rechtsvergelijkend onderzoek verricht naar de positie van werknemers in geval van faillissement. Dit onderzoek «Werknemers en Insolventie: een rechtsvergelijkende studie naar de rechtspositie van werknemers bij insolventie van de werkgever» heb ik op 26 augustus 2015 aan uw Kamer aangeboden.² Zie mijn antwoord onder 6 over het verdere vervolg.

Vraag 6

Deelt u de mening dat curatoren, naast de belangen van schuldeisers, ook de belangen van werknemers bij een doorstart mee zouden moeten laten wegen? Zo ja, bent u bereid te onderzoeken hoe de belangen van werknemers bij een doorstart wettelijke verankerd kunnen worden? Zo nee, waarom niet?

² Zie Kamerstuk 33 695, nr. 9.

Antwoord 6

De curator heeft tot wettelijke taak om in het faillissement de belangen van de gezamenlijke schuldeisers, waartoe ook de werknemers behoren, te behartigen, en in dit kader om alles dat nog van waarde is te verkopen en daarbij een zo hoog mogelijke opbrengst voor de boedel tot stand te brengen. Mochten er nog rendabele bedrijfsonderdelen zijn dan zal de curator proberen die zo spoedig mogelijk te verkopen, omdat er dan nog een goede kans is dat er een doorstart mogelijk is. Dit leidt dan veelal tot een hogere opbrengst die aan het eind van het faillissement wordt verdeeld onder de schuldeisers en behoud van werkgelegenheid. Dit is in het belang van de schuldeisers en van de werknemers. De curator heeft ook oog voor maatschappelijke belangen zoals behoud van werkgelegenheid. Hoe de curator deze taak invult is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Uit de openbare verslaglegging inzake het faillissement van de McGregor Fashion Group³ blijkt dat de curatoren veelvuldig contact hebben gehad met de personeelsleden, de ondernemingsraad van het failliete bedrijf en de vakbonden over het overnameproces en de gevolgen daarvan voor de werknemers.

De arbeidsrechtelijke positie van werknemers in geval van faillissement heeft mijn aandacht. Zoals ik ook in de beantwoording van de vragen van het lid Kerstens (Zie ook Aangangsel Handelingen, vergaderjaar 2016–2017, nr. 32) en het lid Krol (Aangangsel Handelingen, vergaderjaar 2016–2017, nr. 17) heb aangegeven, heb ik hier onderzoek naar laten verrichten en hierover zal binnenkort overleg plaatsvinden met de relevante belangenorganisaties. Daarbij zal ook gesproken worden over hoe de behartiging van de belangen van werknemers en in het bijzonder het algemene belang van behoud van werkgelegenheid door de curator plaatsvindt en of dit nog verder gefaciliteerd kan worden. De suggestie om nog eens expliciet stil te staan bij hoe de curator een bijdrage kan leveren bij de behartiging van de belangen van werknemers neem ik ter harte.

Toelichting:

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen ter zake van het lid Krol (50Plus), ingezonden 18 augustus 2016 (Aangangsel Handelingen, vergaderjaar 2016–2017, nr. 17)

³ Zie hiervoor www.cms-dsb.com/mcgregor.