

HOOFDSTUK 1

Inleiding en onderzoeksvragen

1.1 Arbeidsrecht en insolventierecht: een spanningsveld

Insolventie van een onderneming heeft gevolgen voor tal van betrokken partijen: voor aandeelhouders en externe financiers, voor (semi-)overheidsinstellingen zoals de Belastingdienst en UWV, alsook voor alle contractpartners, of dit nu schuldeisers of schuldenaren zijn. Bij een onderneming zijn over het algemeen ook werknemers in dienst, al is dat niet per definitie het geval. Voor hen zijn de gevolgen veelal (ook) ingrijpend: hun arbeidsovereenkomst wordt vrijwel altijd beëindigd en zij verliezen rechten waarop werknemers van niet-insolvente werkgevers in de regel aanspraak hebben. Op de positie van deze werknemers, in dienst van insolvente werkgevers, richt dit onderzoek zich. Het subject van dit onderzoek is daarom de werknemer van de insolvente werkgever.

Op de positie van deze werknemer wordt door verschillende rechtsgebieden invloed uitgeoefend, waarbij voornamelijk moet worden gedacht aan het arbeidsrecht en het insolventierecht. Het arbeidsrecht en het insolventierecht hebben gemeen, dat zij zich kenmerken door (het regelen van) aanvullingen op en afwijkingen van het algemene verbintenissenrecht. Bij wijze van inleiding worden beide rechtsgebieden hieronder kort belicht.

De arbeidsovereenkomst is een bijzondere overeenkomst. Weliswaar is in hoofdzaak het algemene overeenkomstenrecht op de arbeidsovereenkomst van toepassing, maar het arbeidsrecht geeft hierop aanvullende en soms zelfs expliciet hiervan afwijkende regels, die voor een belangrijk deel verband houden met de noodzakelijk geachte bescherming van de zwakkere partij bij deze overeenkomst: de werknemer. Te denken valt dan aan verbetering van de (bewijs)positie van werknemers door het hanteren van rechtsvermoedens bij het vaststellen van de aard en de omvang van de overeenkomst, aan de hogere eisen die worden gesteld aan (de totstandkoming van) bijzondere bedingen in de arbeidsovereenkomst, zoals het proeftijdbeding en het non-concurrentiebeding, en, niet in de laatste plaats, aan beperkingen van de mogelijkheden voor de werkgever om arbeidsovereenkomsten op te zeggen. Ten aanzien van dat laatste kan worden gedacht aan de preventieve ontslagtoets (ook wel het algemene opzegverbod genoemd), aan de bestaande bijzondere opzegverboden (bijvoorbeeld tijdens ziekte en zwangerschap), alsook aan de mogelijkheid die een werknemer heeft zich te verzetten tegen ontslag als daarvoor geen (voldragen) redelijke grond aanwezig is. Ook is de mogelijkheid tot buitengerechtelijke ontbinding van de overeenkomst uitgesloten in het arbeidsovereenkomstenrecht. Ten slotte mogen de regels met betrekking tot het behoud van rechten van werknemers bij een overgang van de

onderneming waar zij werkzaam zijn niet onvermeld blijven, nu deze de werknemer ook belangrijke, extra waarborgen geven indien de onderneming van hun werkgever wordt overgenomen door een derde. Dit zijn voorbeelden – de opsomming beoogt niet compleet te zijn – van aanvullingen en beperkingen die het Nederlandse arbeidsrecht geeft op het algemene verbintenissenrecht.

Het insolventierecht biedt op zijn beurt ook van het algemene verbintenissenrecht afwijkende regels. Wederkerige overeenkomsten kunnen na faillietverklaring gemakkelijker worden opgezegd. Bestaande verplichtingen tegenover schuldeisers hoeven door een curator niet te worden nagekomen. Meer in het bijzonder geldt dit laatste voor de verplichtingen die voortvloeien uit arbeidsovereenkomsten. Wanneer een werkgever in financiële problemen raakt, kan dat aanmerkelijke gevolgen hebben voor de beschermde positie van de werknemer. Dit geldt vooral als die problemen ertoe leiden dat de werkgever niet meer aan zijn verplichtingen kan voldoen en aan de werkgever op diens verzoek surseance van betaling wordt verleend of de werkgever failliet wordt verklaard. Met name in geval van faillissement kunnen arbeidsovereenkomsten eenvoudiger en sneller worden beëindigd en gelden bijvoorbeeld de eerder genoemde regels betreffende overgang van onderneming in beginsel niet.

Opmerkelijk is in dit verband dat de werknemer in geval van een deconfiture van zijn werkgever niet alleen de extra bescherming verliest die het arbeidsrecht hem ten opzichte van contractanten in het algemene verbintenissenrecht biedt, maar bovendien op onderdelen bij een faillissement zelfs nog een stuk slechter af is. De arbeidsovereenkomst kan door de curator bijvoorbeeld niet alleen worden opgezegd zonder de normaliter vereiste voorafgaande toestemming van UWV, maar bovendien hoeven eventuele langere wettelijke of contractueel overeengekomen opzegtermijnen niet volledig in acht te worden genomen. Gunstige faciliteiten uit een overeengekomen sociaal plan, zoals bijvoorbeeld outplacement of andere vormen van loopbaanbegeleiding, hoeft een curator evenmin nog aan te bieden. Tot slot, op betaling van verschuldigde transitievergoedingen hoeft een werknemer bij surseance, noch faillissement te rekenen; ook indien die aanspraak bijvoorbeeld al voorafgaand aan het faillissement bestond levert dit de werknemer niets op, zelfs niet een voor verificatie vatbare (preferente dan wel concurrente) vordering.

Kortom, waar het arbeidsrecht inbreuken toelaat op de contractsvrijheid – om de werknemer te beschermen – en het daarom kan worden beschouwd als van dwingend aard dan het algemene verbintenissenrecht, heeft het insolventierecht een tegengesteld effect: overeenkomsten kunnen juist sneller worden verbroken en buiten faillissement en surseance bestaande verplichtingen hoeven niet te worden nagekomen, waarmee dit rechtsgebied vanuit verbintenisrechtelijk oogpunt een versoepelend karakter heeft.

Het arbeidsrecht en het insolventierecht komen veelvuldig met elkaar in aanraking, omdat bij een insolvente onderneming nu eenmaal vaak werknemers werkzaam zijn en hun positie slechts in uitzonderingsgevallen ongemoeid kan blijven. Dit leidt tot botsingen en daardoor ontstaan spanningsvelden.

Daarbij wordt een complicerende factor gevormd door het gegeven dat beide rechtsgebieden niet alleen met elkaar in conflict kunnen komen, maar dat zij ieder op zichzelf genomen ook niet vrij zijn van interne spanningsvelden. In het arbeidsrecht is een intrinsieke spanning waar te nemen tussen enerzijds de hang naar zekerheid ten behoeve van werknemers en anderzijds de roep om flexibiliteit die voornamelijk afkomstig is van de kant van de werkgever, hoewel daar langzaam maar zeker een verschuiving is waar te nemen, omdat ook sommige werknemers in toenemende mate prijs stellen op vrijheid in de vorm van flexibiliteit. Niettemin is dit een spanningsveld dat van nature én van oudsher in het arbeidsrecht bestaat. Het bevat echter ook, zoals zojuist aangestipt, een dynamische component: maatschappelijke veranderingen en ontwikkelingen oefenen druk uit op dat spanningsveld. Het is niet gewaagd hier, in het kader van deze inleidende beschouwing, de vraag of de laatste grote arbeidsrechtelijke wetgevingsoperatie – te weten de invoering van de Wet werk en zekerheid in 2015 – voldoende tegemoet komt aan deze knelpunten, ontkennend te beantwoorden. Met maatschappelijke veranderingen, zoals wijziging van de arbeidsmarkt door ontwikkelingen op het gebied van – ik doe maar een greep – globalisering, digitalisering, robotisering en platformisering,¹ alsook de hoge vlucht van het aantal zzp'ers, kan de arbeidswetgeving in Nederland niet of nauwelijks gelijke tred houden, en dan druk ik me (te) voorzichtig uit.

Voor het insolventierecht geldt in zekere zin hetzelfde: de roep om modernisering van de uit de negentiende eeuw stammende Faillissementswet houdt – na bijvoorbeeld het stranden van het door sommigen, in retrospectief, als mogelijk té ambitieus aangemerkte Voorontwerp Insolventiewet uit 2007 – aan, waarbij het inmiddels in 2012 gestarte wetgevingsprogramma Herijking Faillissementswet door velen als te marginaal en weinig ambitieus wordt beschouwd. De Faillissementswet is eigenlijk alleen nog begrijpelijk en leesbaar indien men beschikt over grondige kennis van meer dan een eeuw jurisprudentie, waarin uitleg en invulling is gegeven aan veel onduidelijke of verouder(en)de regels van deze wet. Ook sluit zij niet aan bij behoeftes zoals verdergaande mogelijkheden tot een (buitengerechtelijk) akkoord met de schuldeisers te komen ter voorkoming van liquidatie, noch wordt door deze wet rekening gehouden met ingrijpende wijzigende financieringsstructuren en met de internationale dimensie van de huidige handels- en transactiepraktijk.

Het voorgaande betekent dat het arbeidsrecht en het insolventierecht ieder op zichzelf genomen al – zacht gezegd – moeite genoeg hebben eigenstandig tegemoet te komen aan de eisen die de huidige, in sneltreinvaart veranderende samenleving stelt. Dat maakt het vervolgens – in zekere zin: exponentieel – lastiger de wet- en regelgeving op het deel waar die rechtsgebieden met elkaar in aanraking komen en overlappen, te weten in het geval van een deconfiture van een werkgever, in voldoende mate te laten voldoen aan de eisen die er aan worden gesteld.

Een extra dimensie die hieraan nog mag worden toegevoegd – en ook aandacht krijgt in dit onderzoek – betreft die van de Europeesrechtelijke ontwikkelingen op het gebied van regelgeving. Vanuit de Europese Unie zijn veel regels afkomstig (bijvoorbeeld in de vorm

¹ Met een knipoog naar Van der Heijden & Noordam 2001, die in hun preadvies aan de NJV over de waarden van het sociaal recht, een groot aantal zgn. "-iseringen" identificeerden en bespraken.

van rechtstreeks werkende verordeningen of van richtlijnen die de lidstaten voorschriften geven voor (het harmoniseren van) nationale regelgeving) die betrekking hebben op het gebied van vooral het arbeidsrecht en die effect in de lidstaten en dus ook in Nederland sorteren.

Bedenk daarbij ten slotte nog dat voor wetwijzigingen op deze vanuit (sociaal-) economisch perspectief prominente rechtsgebieden maar moeizaam voldoende politieke draagkracht pleegt te kunnen worden gevonden. Het Voorontwerp Insolventiewet bevatte een aantal belangrijke en structurele modernisering, maar belandde in de spreekwoordelijke la van de Minister van Justitie en Veiligheid. De Wet werk en zekerheid werd op haar beurt in een dusdanig hoog tempo door het parlement geloodst dat vrijwel geen moment is stilgestaan bij de effecten ervan voor zowel bestaande regelgeving als daarmee ingevoerde regels. Ook de mogelijkheid een aantal evidente, ook in dit onderzoek aan de orde komende omissies te herstellen werd in het parlement niet alleen onbenut, maar zelfs ook vrijwel geheel onbesproken gelaten.

Hierdoor is al met al een even weinig uniform als congruent stelsel van wet- en regelgeving ontstaan, dat nadere invulling en uitwerking heeft gekregen in de rechtspraktijk, meer in het bijzonder door middel van de daaruit voortvloeiende jurisprudentie. Gevolg: een samenstel van diverse regels, soms zelfs zonder wettelijke basis (denk aan de pre-pack) met een hoog lapmiddelgehalte.

Hiermee is een eerste schets gegeven van het misschien in zekere zin moeilijk begaanbare, maar tegelijkertijd daardoor ook zeer uitdagende terrein waarop dit onderzoek is uitgevoerd.

1.2 Begripsbepaling

Voor het onderzoek is verder allereerst van belang een tweetal nu al meermaals gehanteerde kernbegrippen op voorhand te definiëren, te weten "arbeidsrecht" en "insolventierecht"

a. Arbeidsrecht

Arbeidsrecht is door Bakels omschreven als het geheel van rechtsregels dat betrekking heeft op de arbeidsverhouding van de onzelfstandige beroepsbevolking.² Hij maakt overigens onderscheid tussen een enge en een ruime omschrijving van het begrip arbeidsrecht, waarbij onder de ruime begripsomschrijving tevens het ambtenarenrecht wordt geschaard. Ik kies in dit onderzoek voor een benadering van het arbeidsrecht in de engere zin van het woord en laat het ambtenarenrecht buiten beschouwing, niet in de laatste plaats in verband met het betrekkelijk theoretische karakter van in deconfiture verkerende overheden. Er wordt in de literatuur ook onderscheid gemaakt tussen arbeidsrecht en arbeidsovereenkomstenrecht, waarbij de laatstgenoemde term een beperktere lading dekt, omdat daar bijvoorbeeld niet het collectieve arbeidsrecht toe wordt gerekend. Omdat dit onderzoek zich ook uitstrekt tot de verhouding tussen collectief arbeidsrecht (en dan met name het medezeggenschapsrecht

² Bakels 2017, p. 1.

dat ik daaronder schaar) en insolventierecht wordt in het onderzoek in de regel de term 'arbeidsrecht' gehanteerd, en niet 'arbeidsovereenkomstenrecht'.

Vermeldenswaardig is voorts dat onder het arbeidsrecht ook wel het recht betreffende overeenkomsten van opdracht wordt gerekend, zeker gezien de opkomst van de eerder genoemde zzp'er. De positie van opdrachtnemers blijft in dit onderzoek echter buiten beschouwing, onder meer omdat de overeenkomst van opdracht in de Faillissementswet niet een met de arbeidsovereenkomst vergelijkbare bijzonder positie toebedeeld heeft gekregen. Tenzij anders vermeld beperk ik mij tot de arbeidsovereenkomst, zoals gedefinieerd in artikel 7:610 BW.

Volledigheidshalve vermeld ik dat een aanpalend en belangwekkend rechtsgebied wordt gevormd het socialezekerheidsrecht, dat vanwege de in de Werkloosheidswet opgenomen loongarantieregeling ook nadrukkelijk aandacht in dit onderzoek toebedeeld heeft gekregen.

b. Insolventierecht

Insolventie, faillissement, bankroet, deconfiture. Het zijn termen die gemakkelijk door elkaar worden gebruikt.³ Alle zien op situaties waarin een persoon (rechtspersoon of natuurlijke persoon) in ingrijpende financiële problemen verkeert. Nu bankroet en deconfiture termen zijn die niet of nauwelijks worden gebezigd in rechtspraak en literatuur, in elk geval veel minder dan de begrippen faillissement en insolventie, wordt aan het gebruik van de laatste twee in dit boek de voorkeur gegeven.

Hoewel wordt aangenomen dat insolventie de meest overkoepelende term is die alle mogelijke regelingen voor het financieel onvermogen van ondernemingen en particulieren omvat (ook in de overige landen van de Europese Unie, in vergelijkbare vertalingen als het Engelse '*insolvency*' en het Duitse '*Insolvenz*'), is deze term niet in de Nederlandse wet gedefinieerd. Het begrip komt wel in de Faillissementswet voor, in de zin van 'staat van insolventie', namelijk in artikel 173 lid 1 Fw: "Indien op de verificatievergadering geen akkoord aangeboden of indien het aangeboden akkoord verworpen of de homologatie definitief geweigerd is, verkeert de boedel in staat van insolventie." Het rechtsgebied insolventierecht is echter veel ruimer en is in de literatuur gedefinieerd als het complex van regels dat de verhouding van door financieel onvermogen in betalingsmoeilijkheden verkerende schuldenaren tot hun schuldeisers regelt.⁴ Het insolventierecht omvat daarmee in Nederland het faillissement, de surseance van betaling en de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen. Het is dus een begrip dat meer omvat dan alleen het faillissement. Het is zelfs goed verdedigbaar dat ook regels betreffende de situatie dat (nog) geen sprake is van faillissement, surseance of schuldsaneringsregeling tot het terrein van het insolventierecht moeten worden gerekend. Hierbij moet ook worden gedacht aan de situatie

³ Onnauwkeurig is bijvoorbeeld Van Dale met de definitie voor staat van insolventie: "staat van de failliete boedel".

⁴ Aldus Huizink 2015, p. 13.

waarin sprake is van betalingsonmacht aan de kant van de werkgever en de gevolgen die dit kan hebben, onder meer vanuit sociaalzekerheidspectief.⁵

Omdat dit onderzoek zich richt op meer dan alleen de verhouding tussen arbeidsrecht en faillissement(srecht), wordt voornamelijk de term insolventierecht gebruikt. Om pragmatische redenen zal de nadruk desalniettemin liggen op het terrein van het engere faillissementsrecht, nu zich hier de meest voorkomende en ook meest interessante vraagstukken afspelen. De surseance van betaling komt minder vaak voor dan faillissement, is nog altijd in het merendeel van de gevallen niet meer dan een voorportaal voor het faillissement en het recht betreffende surseance kent bovendien veel minder van het arbeidsrecht afwijkende bepalingen dan het faillissementsrecht en biedt daarom minder stof tot nadenken. Waar nodig zal echter ook de surseance aan de orde komen en zal ook gewezen worden op eventuele verschillen tussen beide fenomenen.

De Wet schuldsanering natuurlijke personen (WSNP) blijft buiten beschouwing. Weliswaar is het theoretisch denkbaar dat deze regeling op een werkgever met een zgn. eenmanszaak van toepassing wordt verklaard, en dat daarmee ook de positie van werknemers (van die eenmanszaak) in het geding is, maar op deze zelden in de praktijk voorkomende situatie richt dit onderzoek zich niet.⁶

1.3 Probleemstelling en onderzoeksvragen

Het voorgaande leidt tot de volgende onderzoeksvragen die in het onderzoek zullen worden beantwoord:

1. Wat zijn in geval van insolventie van een werkgever de relevante Nederlandse regels op het gebied van enerzijds het arbeidsrecht en anderzijds het insolventierecht en wat is de ratio achter deze regels?
2. In hoeverre leidt insolventie van een werkgever, gezien in het licht van de daarop van toepassing zijnde arbeidsrechtelijke en insolventierechtelijke regelgeving, tot spanningen of tegenstrijdigheden tussen de belangen van de verschillende betrokkenen, zijnde werknemers, ondernemingsraden en vakorganisaties, (overige) schuldeisers, UWV/fiscus, de samenleving als geheel, alsook de (aandeelhouder(s) van) gefailleerde zelf?
3. Hoe kunnen de onder vraag 2. bedoelde spanningen of tegenstrijdigheden, rekening houdend met alle betrokken belangen, op efficiënte en aanvaardbare wijze door (wijziging van) de Nederlandse wetgeving worden opgelost?
4. Is naast de nationale regelgeving als bedoeld in de vorige onderzoeksvragen ook sprake van relevante Europese regelgeving en, zo ja, in hoeverre worden de antwoorden op vraag 2 en 3 beïnvloed door deze Europese regels?

5 Met onder meer de op de betrokkenen rustende meldingsverplichting bij UWV en de ook in die gevallen bestaande loongarantieplichting (artikel 62 e.v. WW).

6 Meer uitgebreid over de positie van ondernemers onder de Wet schuldsanering natuurlijke personen: Noordam 2013.

1.4 Onderzoeksopzet/aanpak

Nadat in een eerste hoofdstuk alle relevante historische ontwikkelingen sinds de invoering van de Faillissementswet en de Wet op de arbeidsovereenkomst rondom het begin van de negentiende eeuw in kaart worden gebracht, zal vervolgens aan de hand van een zestal deelonderwerpen telkens naar antwoorden op de onderzoeksvragen worden gezocht.

Het betreft de volgende deelonderwerpen, die telkens in relatie tot een (potentieel) faillissement van de werkgever zullen worden beschouwd:

1. loon;
2. beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
3. concurrentiebeding;
4. doorstart en pre-pack;
5. misbruik faillissement;
6. medezeggenschap en andere collectiefrechtelijke aspecten.

Daarbij wordt er zo veel als mogelijk naar gestreefd per deelonderwerp de onder 1.3 geformuleerde onderzoeksvragen te beantwoorden.

Bron hiervoor is inhoudsanalyse van wetgeving, rechtspraak en de daaromtrent verschenen juridische literatuur. In het kader van deze analyse wordt ook vastgesteld op welke punten het terzake geldende recht onduidelijk is. Bestaande rapporten en andere publicaties over de praktijk van het insolventierecht leveren hiertoe ondersteunend onderzoeksmateriaal.

Dit leidt mede tot een inventarisatie van de verschillende betrokken belangen en van in de literatuur verdedigde opvattingen over het relatieve gewicht van, en het juiste evenwicht tussen deze belangen.

Op basis van de voorgaande analyse zal nauwkeuriger kunnen worden aangegeven in hoeverre en op welke punten het Nederlandse recht ten aanzien van de bescherming van werknemers bij insolventie van ondernemingen achterblijft of tekortschiet en, zo ja, wat de mogelijkheden zijn om insolventierecht en arbeidsrecht beter op elkaar af te stemmen, alle betrokken belangen, alsook de Europese regelgeving indachtig.

Hoewel een rechtsvergelijkend onderzoek in zijn algemeenheid nuttig en zinvol kan zijn bij een onderzoek als het mijne, is hier niet voor gekozen. De redenen hiervoor zijn enerzijds dat betrekkelijk recent reeds een promotieonderzoek op dit gebied met een expliciet rechtsvergelijkend karakter heeft plaatsgevonden (met betrekking tot Duitsland en België),⁷ en anderzijds dat de Nederlandse situatie wat de onderzoeksvragen betreft meer dan voldoende stof bieden, mede dankzij tal van (recente) ontwikkelingen op het gebied van wetgeving en jurisprudentie, waardoor een volledige focus op de situatie in Nederland naar mijn overtuiging gerechtvaardigd was en is om te komen tot een voldragen promotieonderzoek.

7 Hufman, 2015; haar proefschrift heeft als titel: Arbeidsrecht in insolventie: een rechtsvergelijking.

Overwogen is in aanvulling op genoemde onderzoeksmethode empirisch onderzoek te doen, bijvoorbeeld door middel van interviews met rechter-commissarissen, curatoren/bewindvoerders en gefailleerde/doorstartende ondernemers, maar hier is uiteindelijk welbewust niet voor gekozen. Niet alleen is een dergelijk onderzoek, zeker als het alle deelonderwerpen zou betreffen, te veelomvattend voor een promotieonderzoek als het onderhavige, maar ook heeft meegewogen dat, zelfs indien een dergelijk empirisch onderzoek grootschalig zou worden opgezet en (in financieel en personeel opzicht) zou zijn ondersteund, nog altijd veel wetenschappelijke vragen onbeantwoord zullen blijven, zoals door mij is geconstateerd op basis van een vergelijkbaar onderzoek – met 94 interviews in 26 onderzoekscases – van de Radboud Universiteit Nijmegen uit 2016.⁸ Waar mogelijk en nuttig worden de hiergenoemde (empirische) onderzoeksresultaten overigens wel in dit onderzoek benoemd en verwerkt.

Het onderzoek is op 1 juni 2018 afgesloten. Nadien gewezen jurisprudentie en verschenen literatuur zijn slechts in uitzonderingsgevallen verwerkt.

1.5 Leeswijzer

Na deze inleiding (hoofdstuk 1), zal in hoofdstuk 2 eerst een beeld worden geschetst van de historische ontwikkelingen van het Nederlandse arbeidsrecht en insolventierecht, waarbij het zwaartepunt ligt bij de (wets)geschiedenis van de Wet op de arbeidsovereenkomst uit 1907 en de Faillissementswet uit 1893. Aan de hand van 14 zgn. vensters wordt de geschiedenis op hoofdlijnen in kaart gebracht.

In hoofdstuk 3 komt de aanspraak van de werknemer op loon c.a. aan de orde. Daarbij vormt aandacht voor de preferente positie van de aanspraken van de werknemer en voor de loongarantieregeling het zwaartepunt.

In hoofdstuk 4 wordt nagegaan in hoeverre insolventie van een werkgever inbreekt op het normaliter geldende ontslagrecht, met zijn werknemersbeschermende karakter: op welke wijze kan een arbeidsovereenkomst worden beëindigd en wat zijn daarvan de gevolgen?

In hoofdstuk 5 worden de gevolgen van insolventie voor de geldigheid en werking van een overeengekomen concurrentiebeding onderzocht.

Hoofdstuk 6 betreft de gevolgen van een zgn. doorstart na faillissement, mede in het licht van de in de praktijk ontstane variant van de doorstart: de pre-pack.

Hoofdstuk 7 behandelt de met enige regelmaat voorkomende situatie dat door een ondernemer/werkgever misbruik wordt gemaakt van de bevoegdheid het (eigen) faillissement aan te vragen teneinde zodoende de reguliere ontslagbescherming van werknemers te omzeilen, door de onderneming na een doorstart (via een transactie met de curator) in afgeslankte vorm voort te zetten.

⁸ Onderzoek, verricht in opdracht van het WODC, door het Onderzoekscentrum Onderneming & Recht, Ondernemingen in financiële moeilijkheden en de arbeidsrechtelijke positie van hun werknemers d.d. 5 april 2016; dit onderzoek zal in dit boek nog nader worden besproken.

In hoofdstuk 8 komen ten slotte collectieve-arbeidsrechtelijke aspecten van het faillissement en de surseance van een werkgever aan de orde, waarbij hoofdzakelijk aandacht wordt besteed aan de positie van de ondernemingsraad, met zijn adviesrecht uit hoofde van de WOR en die van de werknemersorganisaties, waarbij de rechten en verplichtingen uit de Wet melding collectief ontslag aan de orde komen. Ook het enquêterecht uit boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en de SER Fusiegedragsregels 2015 krijgen enige aandacht.

Het boek wordt afgesloten met een samenvatting, inclusief conclusies en aanbevelingen (hoofdstuk 9), tevens in een Engelse vertaling (hoofdstuk 10).

