

# Opvolgend werkgeverschap bij een doorstart na faillissement

Een onderzoek naar de arbeidsrechtelijke problematiek die  
speelt indien sprake is van opvolgend werkgeverschap bij een  
doorstart na faillissement sinds de invoering van de  
Wet Werk en Zekerheid



## Bijlagen

Diana Coenen  
HBO-Rechten Juridische Hogeschool Avans-Fontys te 's-Hertogenbosch  
DAS Rechtsbijstand te Roermond

Landgraaf, 8 januari 2018



# Opvolgend werkgeverschap bij een doorstart na faillissement

Een onderzoek naar de arbeidsrechtelijke problematiek die speelt indien sprake is van opvolgend werkgeverschap bij een doorstart na faillissement sinds de invoering van de Wet Werk en Zekerheid

Student: Diana Coenen  
Studentnummer: 2069798

Opleiding: HBO-Rechten  
Onderwijsinstelling: Juridische Hogeschool Avans-Fontys te 's-Hertogenbosch  
1<sup>e</sup> afstudeerdocent: dhr. mr. M. Kooij  
2<sup>e</sup> afstudeerdocent: mw. mr. M. Soysüren

Afstudeerorganisatie: DAS Rechtsbijstand te Roermond  
Afstudeermentor: mw. K. Walstock

Afstudeerperiode: september 2017 – januari 2018

Landgraaf, 8 januari 2018



## Inhoudsopgave

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Bijlage 1 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 1 september 2014 .....                      | 7  |
| Bijlage 2 Brief bekendmaking faillissement 2 februari 2017 .....                             | 10 |
| Bijlage 3 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 17 maart 2017 .....                         | 12 |
| Bijlage 4 Berekening transitievergoeding .....                                               | 19 |
| Bijlage 5 Brief arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd 1 augustus 2016 .....               | 20 |
| Bijlage 6 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 15 december 1998 .....                      | 22 |
| Bijlage 7 Brief kennisgeving vaststellingsovereenkomst 20 september 2017 .....               | 24 |
| Bijlage 8 Vaststellingsovereenkomst 20 september 2017 .....                                  | 25 |
| Bijlage 9 Berekening transitievergoeding .....                                               | 29 |
| Bijlage 10 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd 1 oktober 1997 .....                     | 30 |
| Bijlage 11 Brief overname 20 december 2005 .....                                             | 32 |
| Bijlage 12 Brief kennisgeving faillissement 10 augustus 2017 .....                           | 33 |
| Bijlage 13 Loonstrook augustus 2017 .....                                                    | 35 |
| Bijlage 14 Berekening transitievergoeding .....                                              | 36 |
| Bijlage 15 Berekening transitievergoeding vergelijking 'reguliere' transitievergoeding ..... | 37 |
| Bijlage 16 Documentatie kennisbank DAS advisering (mogelijke) doorstarter .....              | 38 |
| Bijlage 17 Documentatie kennisbank DAS advisering werknemer .....                            | 42 |



## Bijlage 1

### Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 1 september 2014



#### ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen Charles Vögele (Netherlands) B.V. gevestigd te Utrecht, hierna te noemen werkgever, en

Achternaam :  
Voornamen :  
Adres : Aardappelakker 4  
Postcode/Woonplaats :  
Geboortedatum : 23 oktober 1984

hierna te noemen medewerker, wordt een arbeidsovereenkomst gesloten waarvan de voorwaarden als volgt luiden:

#### Art. 1 Functie

De medewerker treedt bij werkgever in dienst in de functie van Regional Visual Merchandiser. De functie van Regional Visual Merchandiser is ingedeeld in Hoger Personeel.

#### Art. 2 Duur dienstbetrekking

De dienstbetrekking is aangegaan voor de duur van 12 maanden ingaande op 1 september 2014 en derhalve van rechtswege eindigend op 31 augustus 2015, zonder dat hiervoor enige opzeggingshandeling vereist is.

#### Art. 3 Proeftijd

De eerste twee maanden worden aangemerkt als een proeftijd in de zin van artikel 7:652/676 BW, gedurende welke zowel de medewerker als de werkgever de overeenkomst op elk moment, zonder opgaaf van redenen, kan beëindigen.

#### Art. 4 Salaris

De medewerker ontvangt een basissalaris van € 2150,00 bruto per maand, vóór het einde van de kalendermaand betaalbaar.

#### Art. 5 Werktijden

- 5.1 De werktijd bedraagt gemiddeld 32 uur per week. Deze uren zijn flexibel inzetbaar (zowel in dagen als in tijd).
- 5.2 De medewerker verplicht zich in voorkomende gevallen alle door of namens werkgever in redelijkheid opgedragen werkzaamheden te verrichten.

#### Art. 6 Overwerk

- 6.1 Indien het belang van de werkgever dat vordert, kan de medewerker verplicht worden buiten de vastgestelde werktijd, waaronder zaterdagavond, zondag en feestdagen overwerk te verrichten, voor zover dit redelijkerwijs van de medewerker kan worden gevergd.
- 6.2 Overuren hebben geen invloed op de overeengekomen werktijd en dienen zo veel mogelijk in de erop volgende weken te worden opgenomen in vrije tijd.

1/3

**Art. 7 Standplaats medewerker**

- 7.1. De standplaats van de medewerker zal bij aanvang van de dienstbetrekking in Utrecht zijn.

**Art. 8 Vakantie**

- 8.1 De medewerker die een volledige werkweek werkzaam is, heeft in ieder geval recht op 24 vakantiedagen per kalenderjaar.
- 8.2 Gedurende de vakantie wordt het salaris van de medewerker doorbetaald.
- 8.3 De medewerker heeft per kalenderjaar recht op een vakantietoeslag van (bruto) 8% van 12 maal het (bruto) maandsalaris. De vakantietoeslag is betaalbaar in de maand mei van enig jaar.

**Art. 9 Ziekte**

- 9.1 De uitbetaling gedurende de ziekteperiode geschiedt volgens de regels in het Burgerlijk Wetboek met inachtneming van de geldende arbeidsvoorwaarden.
- 9.2 De medewerker is verplicht om, in geval zij ziek is of om een andere reden niet in de gelegenheid is de in deze overeenkomst overeengekomen werkzaamheden te verrichten de werkgever hiervan in kennis te stellen en zich te houden aan het door of namens de werkgever terzake gegeven verzuimreglement.

**Art. 10 Geheimhouding**

- 10.1 De medewerker erkent dat haar door de werkgever geheimhouding is opgelegd van al hetgeen waarvan zij in verband met haar dienstbetrekking bij werkgever kennis heeft gekregen, waaronder alle gegevens welke haar omtrent werkgever en de activiteiten van werkgever alsmede omtrent voormalige, huidige en potentiële relaties van werkgever, voor zover zij redelijkerwijs kan veronderstellen dat kennisneming daarvan door derden het belang van werkgever en/of werknemers kan schaden.
- 10.2 Indien in strijd wordt gehandeld met artikel 10.1 kan werkgever een sanctie toepassen. De sancties kunnen variëren van een schriftelijke berisping, het onthouden van een uitkering tot ontslag. Werkgever behoudt zich het recht voor om de daadwerkelijk geleden schade te vorderen.

**Art. 11 Verplichtingen medewerker**

- 11.1 De medewerker verbindt zich gedurende de looptijd der dienstbetrekking geen beroep op bedrijf uit te oefenen, op welke wijze en in welke vorm dan ook, hetzij op eigen naam, hetzij door middel van en/of in samenwerking met andere natuurlijke of rechtspersonen, noch in dienstbetrekking te treden bij een andere natuurlijke of rechtspersoon en zich te zullen onthouden van het doen van zaken voor eigen rekening.
- 11.2 De medewerker verbindt zich strikt te houden aan de huisregels welke bij de werkgever van kracht zijn.



#### Art. 12 Pensioen

Ten aanzien van de pensioenvoorzieningen wordt verwezen naar de geldende regeling.

#### Art. 13 Bedrijfseigendommen

Alle aan de medewerker door de werkgever ter beschikking gestelde zaken, goederen en bedrijfseigendommen in de breedste zin van het woord, dienen door de medewerker bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst uiterlijk op de laatste werkdag in ordentelijke staat aan de werkgever geretourneerd te worden.

#### Art. 14 Toepasselijk recht

- 14.1 Op deze arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.
- 14.2 Diefstal is reden voor ontslag op staande voet.
- 14.3 Voor alle voorwaarden waarin deze overeenkomst niet voorziet, zijn de wettelijke bepalingen alsmede de bepalingen in de geldende arbeidsvoorwaarden en het personeelshandboek van de werkgever (aanvullend) van toepassing.

#### Art. 15 Wijzigingsbeding

De arbeidsovereenkomst kan door de werkgever eenzijdig worden gewijzigd indien zwaarwichtige belangen dat vereisen.

De medewerkster verklaart van de werkgever te hebben ontvangen:

- een door beide partijen ondertekend afschrift van deze arbeidsovereenkomst;
- LH verklaring
- het verzuimprotocol;
- de klachtenregeling Seksuele Intimidatie, Agressie en Geweld;
- It reglement;
- Formulier persoonlijk gegevens
- OR informatie
- Uitleg salarisstrook
- Bedrijfswagenreglement;
- Reglement mobiele telefoon

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt te Utrecht, op 25 juni 2014.

Regional Visual Merchandiser

General Manager Benelux

Head of HR

## Bijlage 2

### Brief bekendmaking faillissement 2 februari 2017

Aangezien de bijlage als foto in het dossier bij DAS is gevoegd, is de scan heel slecht te lezen. Hieronder heb ik de tekst van de scan uitgetypt bijgevoegd. Op de volgende pagina is de originele scan te vinden.

---

Utrecht, 2 februari 2017

**Betreft: Faillissement Charles Vögele (Netherlands) B.V.**

Geachte heer/mevrouw,

Bij beschikking van de Rechtbank Amsterdam d.d. 27 januari 2017 is Charles Vögele (Netherlands) B.V. in staat van faillissement verklaard met dit faillissement is mr. XX van de Rechtbank Midden-Nederland, locatie Utrecht, benoemd tot rechter-commissaris en zijn mr. XX en mr. XX aangesteld tot curatoren.

**Arbeidsovereenkomst**

Uit de mij ter beschikking gestelde informatie blijkt dat er een dienstverband bestaat tussen u en Charles Vögele (Netherlands) B.V.. Indien dit inderdaad het geval is, zeg ik hierbij namens de curatoren uw dienstverband op tegen de eerst mogelijke datum, met inachtneming van de voor u geldende opzegtermijn. Deze termijn wordt bepaald door het UWV. Ik heb voor deze opzegging machtiging van de rechter-commissaris gekregen.

Ik wijs u erop dat u gedurende de opzegtermijn nog steeds bij Charles Vögele (Netherlands) B.V. in dienst bent en u zodoende verplicht bent om op verzoek van de curatoren (via uw leidinggevende) werkzaamheden te verrichten.

**Loongarantieregeling via het UWV**

Wat betreft de (eventuele) bestaande loonachterstanden en het loon over de voor u geldende opzegtermijn, zal het UWV beoordelen of zij de verplichtingen jegens u overneemt, nu gefailleerde daartoe niet in staat is.

Op maandag 6 februari a.s. vinden informatiebijeenkomsten plaats voor de medewerkers van gefailleerde waarbij het UWV de loongarantieregeling zal toelichten. De bijeenkomsten worden gehouden op de volgende locaties:



## Bijlage 3

### Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 17 maart 2017

#### VIDREA RETAIL BV

##### ARBEIDSOVEREENKOMST BEPAALDE TIJD

De ondergetekenden:

A. Vidrea Retail B.V., gevestigd en kantoorhoudende te Breukelen aan de De Corridor 23, hierna te noemen "Vidrea Retail", ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door R. Melles, CEO;

en

B. op 23 oktober 1984, wonende te aan  
de hierna te noemen "Werknemer",

in aanmerking nemende dat:

- a) Werknemer in dienst is geweest van Charles Vögele (Netherlands) B.V., welke onderneming op failliet is verklaard;
- b) Vidrea Retail nieuwe retailactiviteiten is gestart en in dat kader een nieuwe en sterk van Charles Vögele (Netherlands) B.V. afwijkende organisatie heeft opgezet met een andere werkwijze en andere verdeling van taken en verantwoordelijkheden;
- c) partijen op basis van het onder a) en b) bepaalde met elkaar in overleg zijn getreden over een indiensttreding van Werknemer, waarbij zij zich ervan bewust zijn dat dit andere vaardigheden en verantwoordelijkheden van Werknemer eist;
- d) zij de volgende afspraken hebben gemaakt;

verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

##### Duur van de overeenkomst, opzegging en proeftijd

1. Werknemer treedt met ingang van 17 maart 2017 voor de duur van 6 maanden in dienst van Vidrea Retail. Derhalve eindigt deze overeenkomst van rechtswege, zonder dat voorafgaande opzegging is vereist, op 16 september 2017.

## **VIDREA RETAIL BV**

2. Iedere partij kan deze overeenkomst tussentijds opzeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn en tegen de laatste dag van een kalendermaand. De opzegging dient schriftelijk te geschieden.
3. Deze overeenkomst eindigt in ieder geval, zonder dat opzegging is vereist, van rechtswege, met ingang van de dag waarop Werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

### **Functie, standplaats, arbeidsduur en werktijden**

4. De functie van Werknemer is Regio VM.
5. Werknemer zal zijn functie uitoefenen met inachtneming van de door Vidrea Retail te geven aanwijzingen en opdrachten. In deze functie rapporteert Werknemer aan
6. Vidrea Retail is gerechtigd Werknemer andere werkzaamheden op te dragen. Voorts kan zij Werknemer opdragen werkzaamheden te verrichten voor (een) derde(n) zonder dat dit tot een extra beloning voor Werknemer leidt.
7. De gebruikelijke arbeidsduur bedraagt gemiddeld 32 uur per week. De werktijden zullen in onderling overleg worden vastgesteld.
8. In overleg wordt er een regio toegekend. De werknemer is ermee bekend en stemt ermee in dat zij kan worden overgeplaatst naar een andere regio.
9. Indien het belang van de werkgever dat vordert, kan de werknemer verplicht worden buiten de vastgestelde werktijd, overwerk te verrichten.

### **Loon, vakantiebijslag, en onkostenvergoeding**

10. Het loon van Werknemer bedraagt – op basis van een 32-urige werkweek - € 2040,00 bruto per maand, op de laatste dag van elke maand betaalbaar door middel van storting op een door Werknemer aan te geven rekeningnummer.
11. Werknemer heeft recht op 8% vakantiebijslag, jaarlijks te betalen in de maand mei. De vakantietoeslag wordt berekend over het uit hoofde van de arbeidsovereenkomst genoten loon in de periode van 1 juni van het

## **VIDREA RETAIL BV**

voorafgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar, of naar evenredigheid indien de arbeidsovereenkomst niet het gehele jaar heeft voortgeduurd.

### **Vakantie**

12. Werknemer heeft recht op 24 vakantiedagen per jaar, uitgaande van een voltijds dienstverband van vijf werkdagen per week. Indien Werknemer een deeltijd dienstverband heeft, bestaat aanspraak op een evenredig aantal vakantiedagen.
13. Vakantiedagen worden door Vidrea Retail vastgesteld in overleg met Werknemer. Werknemer dient zoveel als mogelijk zijn vakantiedagen op te nemen in het jaar waarin de dagen zijn opgebouwd.

### **Pensioenregeling**

14. Werknemer zal deelnemen aan de door Vidrea Retail getroffen pensioenregeling.

### **Afwezigheid van werk, ziekte**

15. Afwezigheid van het werk, om welke reden dan ook, dient door Werknemer direct te worden gemeld bij zijn direct leidinggevende.
16. Behoudens omstandigheden die Vidrea Retail de bevoegdheid geven de loonbetalingen op te schorten of te staken, behoudt Werknemer indien hij buiten zijn opzet als gevolg van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt
  - gedurende de eerste drie maanden van de arbeidsongeschiktheid: recht op 100% van zijn loon;
  - gedurende de daarop volgende drie maanden van de arbeidsongeschiktheid: recht op 90% van zijn loon;
  - gedurende de zesde tot en met de negende maand van de arbeidsongeschiktheid: recht op 80% van zijn loon;

## VIDREA RETAIL BV

- gedurende de resterende periode van de arbeidsongeschiktheid doch ten hoogste tot 104 weken na aanvang van de arbeidsongeschiktheid: recht op 70% van zijn loon.
17. Werknemer dient zich bij ziekmelding en ziekte te houden aan de door Vidrea Retail gegeven en te geven schriftelijke voorschriften, zoals, doch niet beperkt tot, de volgende:
- A. ziekmeldingen dienen onverwijld te geschieden, doch niet later dan 09.00 uur van de eerste ziektedag. Deze verplichting geldt ook indien de ziekte intreedt tijdens vakantie. Desgevraagd dient Werknemer een verklaring van een medisch bevoegd persoon of orgaan te presenteren, waaruit de aanvang, oorzaak en (verwachte) duur van de ziekte blijken;
  - B. herstelmeldingen dienen onverwijld te geschieden;
  - C. bij ziekmelding dient Werknemer het verpleegadres aan Vidrea Retail op te geven en dient hij overigens gedurende zijn ziekte bereikbaar te zijn;
  - D. Werknemer is verplicht gehoor te geven aan een oproep van de controlerend arts en deze alle gegevens te verstrekken die redelijkerwijs van belang zijn, of kunnen zijn, ter vaststelling van de ziekte en de te verwachte duur ervan;
  - E. Werknemer is verplicht medewerking te verlenen aan ieder onderzoek van de controlerend arts dat door deze wenselijk dan wel noodzakelijk wordt geacht.

### Geheimhouding en eigendommen van Vidrea Retail

18. Werknemer verplicht zich zowel tijdens de duur van deze arbeidsovereenkomst als na beëindiging daarvan te onthouden van het doen van enige mededeling aan derden, in welke vorm dan ook, hetzij direct, hetzij indirect, aangaande enige bijzonderheid het bedrijf van Vidrea Retail of haar opdrachtgevers betreffende, of daarmee verband houdende, ongeacht de wijze waarop die bijzonderheid hem ter kennis is gekomen. Werknemer erkent dat zijn functie met zich brengt dat hij alle door hem ontvangen informatie strikt vertrouwelijk dient te behandelen. Indien hij aan een bij of

## VIDREA RETAIL BV

krachtens de wet geldende informatieplicht dient te voldoen, zal hij dat uitsluitend doen in overleg met Vidrea Retail.

Onder "bijzonderheid" in de zin van dit artikel wordt onder meer verstaan:

- informatie met betrekking tot het personeel van Vidrea Retail, in het bijzonder informatie met betrekking tot salaris, loopbaanperspectieven en persoonlijkheden;
  - informatie met betrekking tot financiële en operationele resultaten van Vidrea Retail, behoudens voor zover die informatie op grond van regelgeving van overheidswege openbaar is dan wel openbaar moet worden geacht;
  - Informatie met betrekking tot de marketing en verkoop/dienstverlening door Vidrea Retail;
  - informatie betreffende bedrijfsplannen van of over Vidrea Retail.
19. Werknemer zal tegenover derden geen uitlatingen doen, op welke wijze dan ook, die voor Vidrea Retail schadelijk kunnen zijn.
20. Alle zaken en documenten, waaronder begrepen schriftelijke stukken en fotokopieën daarvan, alsmede op geautomatiseerde/elektronische gegevensdragers opgenomen documenten, die Werknemer in het kader van zijn werkzaamheden voor Vidrea Retail onder zich krijgt, zijn en blijven eigendom van Vidrea Retail. Werknemer zal deze zaken op het eerste verzoek van Vidrea Retail, doch in ieder geval op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, wederom aan Vidrea Retail ter beschikking stellen.
21. Bij overtreding van voorgaande drie artikelen zal Werknemer jegens Vidrea Retail een onmiddellijk opeisbare boete verbeuren van € 1.000 per overtreding, te vermeerderen met € 500 voor iedere dag of gedeelte daarvan dat de overtreding eventueel voortduurt. De boete(n) strekt (strekken) tot persoonlijk voordeel van Vidrea Retail. De hoogte van de op te leggen boete(n) wordt niet beperkt door het in geld vastgesteld loon van Werknemer voor een halve dag. Vidrea Retail heeft het recht in plaats van een boete te heffen schadevergoeding te vorderen.



# VIDREA RETAIL BV

## **Nevenwerkzaamheden, mogelijke belangenverstrengeling**

22. Het is Werknemer verboden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Vidrea Retail gedurende de arbeidsovereenkomst al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten.
23. Werknemer verklaart dat hij alle nevenwerkzaamheden of betrokkenheid zoals bedoeld in het vorige artikel vóór ondertekening van deze overeenkomst aan Vidrea Retail heeft gemeld.
24. Werknemer is verplicht een mogelijke verstrengeling van zijn (privé)belangen met die van Vidrea Retail onverwijld schriftelijk aan Vidrea Retail te melden.

## **Slotbepalingen**

25. Werknemer verklaart door middel van ondertekening van deze overeenkomst dat hij niet gebonden is aan enig beding dat hem, op welke wijze en in welke mate ook, belemmert in de uitvoering van deze arbeidsovereenkomst.
26. Werknemer is zich ervan bewust dat Vidrea Retail hecht aan en groot belang heeft bij handhaving van haar goede naam. Hij zal zich, ook in privé, zoveel als mogelijk onthouden van gedragingen die de goede naam van Vidrea Retail kunnen schaden of anderszins in strijd kunnen zijn met de belangen van Vidrea Retail.
27. Vidrea Retail kan, als zij dit in het belang van Werknemer of het werk wenselijk acht, van Werknemer verlangen dat hij zich geneeskundig laat onderzoeken door de bedrijfsarts. Op grond van zwaarwichtige persoonlijke belangen van Werknemer kan op zijn verzoek in overleg met Vidrea Retail een andere arts worden aangewezen. De eigen huisarts en behandeld specialist van Werknemer zijn daarbij uitgesloten.
28. Deze overeenkomst vervangt alle eerdere afspraken die eventueel tussen partijen zijn gemaakt. Wijzigingen van deze overeenkomst zijn slechts van kracht voor zover deze wijzigingen schriftelijk zijn overeengekomen.
29. Vidrea Retail heeft de bevoegdheid een in deze arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde eenzijdig te wijzigen, mits zij daarbij een

## VIDREA RETAIL BV

zodanig zwaarwegend belang heeft dat het belang van Werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Een dergelijk zwaarwegend belang wordt onder meer aanwezig geacht indien invoering en/of wijziging van wetgeving ertoe leidt dat onverkorte toepassing van deze overeenkomst voor Vidrea Retail een, in vergelijking met de situatie zoals die was vóór de invoering en/of wijziging, onevenredige last (financieel, administratief of op welke wijze of op welk gebied dan ook) met zich brengt.

30. Indien enige bepaling van deze overeenkomst geheel of gedeeltelijk ongeldig is of wordt, laat dat de geldigheid van de overige bepalingen onverlet. Partijen zullen zo spoedig mogelijk nadat hen van de ongeldigheid van een bepaling of een gedeelte daarvan is gebleken, op open en reële wijze in overleg treden over vervanging van deze bepaling door een rechtsgeldige bepaling die zoveel als mogelijk in overeenstemming is met de inhoud en strekking van de ongeldig gebleken bepaling.
31. Vidrea Retail kent een algemene arbeidsvoorwaardenregeling, die op deze overeenkomst van toepassing is. Deze regeling zal van tijd tot tijd aan de ontwikkelingen worden aangepast. Van iedere aanpassing wordt Werknemer op de hoogte gebracht.
32. Op deze arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing. Eventuele geschillen tussen partijen zullen worden voorgelegd aan de daartoe bevoegde rechter.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt, per bladzijde geparafeerd en ondertekend te Breukelen op 16 maart 2017.

---

Vidrea Retail B.V.

## Bijlage 4

### Berekening transitievergoeding

Werkneemster is op 1 september 2014 in dienst getreden bij Vögele. Op 1 februari 2018 treedt werkneemster uit dienst bij Jola. Werkneemster heeft een bruto-maandsalaris van € 2.040,-. Daarnaast ontvangt werkneemster een vakantietoeslag van 8%. Werkneemster ontvangt geen andere emolumenten die van belang zijn bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding.

#### Berekening vakantietoeslag

Bij de berekening van de transitievergoeding wordt uitgegaan van het bruto salaris per maand en niet per jaar. Daarom wordt de vakantietoeslag per maand berekend. De berekening van de vakantietoeslag per maand is als volgt:  
 $\text{€ } 2.040,- / 100 \times 8 = \text{€ } 163,20$  per maand.

#### Berekening transitievergoeding

Voor de berekening van de transitievergoeding wordt uitgegaan van een maandelijks bedrag van  $\text{€ } 2.040,- + \text{€ } 163,20 = \text{€ } 2.203,20$ .

Over de eerste tien dienstjaren bedraagt de transitievergoeding 1/6 van het maandsalaris en vakantietoeslag per gewerkt half dienstjaar. Werkneemster heeft drie hele dienstjaren op 1 september 2017. De periode september 2017 – februari 2018 zijn vijf maanden en tellen niet mee bij de berekening van de transitievergoeding. Werkneemster heeft dus drie hele dienstjaren, dat zijn zes halve dienstjaren. De berekening van de transitievergoeding luidt als volgt:

$\text{€ } 2.203,20 / 6 = \text{€ } 367,20 \times 6 = \text{€ } 2.203,20$ .

De totale transitievergoeding voor werkneemster bedraagt dus **€ 2.203,20**.

## Bijlage 5

### Brief arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd 1 augustus 2016

Aangezien de bijlage als foto in het dossier bij DAS is gevoegd, is de scan heel slecht te lezen. Hieronder heb ik de tekst van de scan uitgetypt bijgevoegd. Op de volgende pagina is de originele scan te vinden.

---

Breukelen, 22 juni 2016

Betreft: contract voor onbepaalde tijd

Hierbij hebben wij het genoegen je het volgende te bevestigen:

met ingang van 1 augustus 2016 wordt jouw arbeidsovereenkomst welke was aangegaan voor bepaalde tijd, omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Het is mogelijk om dit contract wederzijds op te zeggen, conform de wettelijke bepalingen. Deze arbeidsovereenkomst zal van rechtswege eindigen bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Tevens is met ingang van 1 augustus 2016 je salaris gewijzigd naar € 2.400,00 bruto per maand gebaseerd op 32 uur per week.

De overige arbeidsvoorwaarden zoals vermeld in bovengenoemde arbeidsovereenkomst blijven ongewijzigd gehandhaafd.

Mocht je nog op- of aanmerkingen hieromtrent hebben dan vragen wij je per ommekeer te reageren.

Vertrouwende op een plezierige voortzetting van onze samenwerking verblijven wij.

Met vriendelijke groet,  
Charles Vögele (Netherlands) BV

[REDACTED]

Breukelen, 22 juni 2016

Betreft: contract voor onbepaalde tijd

[REDACTED]

Hierbij hebben wij het genoegen je het volgende te bevestigen:

Met ingang van 1 augustus 2016 wordt jouw arbeidsovereenkomst welke was aangegaan voor bepaalde tijd, omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Het is mogelijk om dit contract wederzijds op te zeggen, conform de wettelijke bepalingen.  
Deze arbeidsovereenkomst zal van rechtswege eindigen bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Tevens is met ingang van 1 augustus 2016 je salaris gewijzigd naar € 2.400,00 bruto per maand gebaseerd op 32 uur per week.

De overige arbeidsvoorwaarden zoals vermeld in bovengenoemde arbeidsovereenkomst blijven ongewijzigd gehandhaafd.

Mocht je nog op- of aanmerkingen hieromtrent hebben, dan vragen wij je per ommegaande te reageren.

Vertrouwende op een plezierige voortzetting van onze samenwerking, verblijven wij,

Met vriendelijke groet,  
Charles Vögele (Netherlands) BV

[REDACTED]

[REDACTED]

## Bijlage 6

### Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 15 december 1998



#### ARBEIDSOVEREENKOMST

*Mexx International B.V., gevestigd te Voorschoten, verder te noemen werkgever*

*en*

*wonende te*

*verder te noemen werknemer,*

*verklaren als volgt te zijn overeengekomen:*

1. Werknemer treedt in dienst van werkgever met ingang van 15 december 1998.
2. Deze arbeidsovereenkomst is voor bepaalde tijd te weten een jaar en eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist op 14 december 1999.
3. Indien deze overeenkomst na het verstrijken van de in artikel 2 genoemde termijn wordt voortgezet, uitdrukkelijk dan wel stilzwijgend, zal zij geacht worden op dezelfde voorwaarden doch voor onbepaalde tijd voort te duren.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt tevens wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.
5. Werknemer treedt in dienst in de functie van Management Assistente.
6. In deze functie zal de werknemer deel uitmaken van de afdeling Retail Management.
7. Werknemer is gehouden ook andere voorkomende werkzaamheden te verrichten dan die, welke in zijn functie-omschrijving staan vermeld, indien en voor zover dit door werkgever redelijkerwijs kan worden verlangd.
8. De overeengekomen werktijd bedraagt 40 uur per week. De werkzaamheden worden verricht op 5 werkdagen per week van 09.00 tot 17.30 uur.
9. Het salaris bedraagt Dfl. 3.200,- bruto per maand.
10. De vakantietoeslag bedraagt 8% per jaar, betaalbaar in mei van elk jaar berekend over de periode 1 juni - 31 mei bij achterafbetaling. Bij indiensttreding na 1 juni van enig jaar, zal de vakantietoeslag naar tijdsgelang betaalbaar worden gesteld.

Mexx International bv  
Leidseweg 219  
2253 AE Voorschoten  
The Netherlands  
Tel. (071) 579 71 11  
Fax (071) 579 72 22  
KvK Leiden 28038350

# MEXX

11. Ten aanzien van woon-werkverkeer zal een reiskostenvergoeding worden uitbetaald op basis van het maximaal fiscaal toegestane bedrag per maand.
12. Werknemer heeft per kalenderjaar recht op 23 vakantiedagen met behoud van loon. Voor een gedeeltelijk gewerkt jaar wordt het aantal vakantiedagen naar evenredigheid berekend.  
De vakantiedagen worden in onderling overleg opgenomen, met dien verstande dat een aaneengesloten periode van maximaal 15 werkdagen is toegestaan.
13. Het is werknemer niet toegestaan, zonder schriftelijke toestemming van werkgever tijdens de duur van deze overeenkomst direct of indirect arbeid in dienst van derden te verrichten en/of direct of indirect voor eigen rekening zaken te doen. Bij overtreding van dit beding verbeurt werknemer een direct opeisbare boete van Dfl. 2500,— onverminderd het recht van werkgever op volledige schadeloosstelling.
14. Werknemer is gehouden tot strikte geheimhouding van alles wat omtrent de onderneming van werkgever bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij redelijkerwijs het vertrouwelijke karakter kan vermoeden. Bij overtreding van dit beding verbeurt werknemer een direct opeisbare boete van Dfl. 2500,— onverminderd het recht van werkgever op volledige schadeloosstelling.
15. Alle bescheiden, creditcards, sleutels en overige zaken die verkregen zijn van werkgever, blijven eigendom van werkgever.  
Alle hierboven genoemde zaken moeten door werknemer bij beëindiging van de dienstbetrekking of zoveel eerder als werkgever verlangt, onmiddellijk aan werkgever ter beschikking worden gesteld.
16. Partijen behouden het recht deze overeenkomst eerder te doen eindigen dan aan het slot van de in artikel 2 genoemde periode.  
Zowel werkgever als werknemer is dan echter gebonden een opzegtermijn van tenminste 2 maanden in acht te nemen.
17. Alle voorgaande overeenkomsten, mondeling dan wel schriftelijk, zijn hiermede beëindigd, tenzij anders schriftelijk overeengekomen.

Voorschoten, 2 december 1998

Voor akkoord,

---

Mexx International B.V.

## Bijlage 7

### Brief kennisgeving vaststellingsovereenkomst 20 september 2017

Mexx Global BV  
Johan Huizingalaan 400  
1066 JS Amsterdam  
The Netherlands

T +31 20 5144000  
F +31 20 5143333

Amsterdam, 20 september 2017

**MEXX**

Concerning: proposal settlement agreement

Dear

In February 2015 Eroglu Holding (hereafter: Eroglu), a Turkey-based company, has bought the brand Mexx. Eroglu performs alongside the clothing brand Mexx also 2 other retail fashion brands, Colin's and Loft. Eroglu owns a real estate branch. Additionally, Eroglu is a manufacturer of clothing and they have 3 own clothing factories. The headquarters of Eroglu, Colin's and Loft are located in Istanbul, Turkey.

Eroglu has rented an office since February 2015 in Amsterdam where the office of Mexx Global BV (hereafter: Mexx) is situated. The office in Amsterdam currently consists of the sales departments (Wholesale and Retail), various product divisions and back-office departments (HR, IT, Finance, etc).

As a result of the developments in Turkey in July 2016, Eroglu is still facing very difficult times. Despite multiple restructuring operations, Mexx is still lossmaking. This has forced Eroglu to sell the Mexx brand and to cease the activities of Mexx Global BV and its subsidiaries.

As mentioned to you in person on the 20<sup>th</sup> of September 2017 by \_\_\_\_\_ and \_\_\_\_\_ we find it very unfortunate that we have to inform you that as a result of this decision, your position within Mexx in the Netherlands will cease to exist and we can offer no other suitable position and that it is also not possible to reinstate you within a reasonable time, even with the help of education.

Preserving all our rights, we offer you in that context attached settlement agreement. The offer in this settlement agreement is valid until 27<sup>th</sup> September 2017, 13:00 hrs. If we do not receive the settlement agreement signed by you prior to 27<sup>th</sup> September 2017, 13:00 hrs., the proposal lapses.

If you accept the proposal contained in this letter and the attached settlement agreement, Mexx requests you to sign the attached settlement and send this to \_\_\_\_\_, prior to 27<sup>th</sup> September 2017, 13:00 hrs., to demonstrate your agreement and acceptance. If you do not accept this proposal, we will request UWV for a dismissal permit to terminate the employment agreement.

If you have further questions regarding the proposal, Mexx requests that you contact Joeri Linsen.

Kind regards,  
Mexx Global BV

Signed for receipt

**XX**



## Bijlage 8

### Vaststellingsovereenkomst 20 september 2017

**SETTLEMENT AGREEMENT ('Vaststellingsovereenkomst')**  
**Ex Section 7:900 of the Dutch Civil Code**  
**ALSO TERMINATION AGREEMENT ('Beëindigingsovereenkomst')**  
**Ex Section 7:670b of the Dutch Civil Code**

**The undersigned:**

1. The company with limited liability **Mexx Global BV** having its registered office at Johan Huizingalaan 400 in (1066 JS) Amsterdam, the Netherlands, including all other legal entities affiliated with Mexx (hereafter: "**Mexx**") in this matter lawfully represented by Umit Eroglu;  
  
and
2. born on 29<sup>th</sup> September 1976, residing at  
(hereafter: "**Employee**");

**Taking into account the following:**

- a. Employee entered into Mexx' service on 9<sup>th</sup> February 2015 and currently holds the position of **Executive Assistant**. Employee's gross monthly base salary currently amounts to **€ 4,500.00** excluding holiday allowance ('*vakantiebijslag*') and excluding other perquisites.
- b. Parties have concluded that there is a reasonable ground for termination of employment.
- c. It is not possible to reinstate Employee within a reasonable time, even with the help of education.
- d. Mexx has taken the initiative to terminate the employment contract with Employee. The termination of the employment contract is not based on any urgent reason within the meaning of Section 678 of Book 7 of the Dutch Civil Code ('*Burgerlijk Wetboek*') for which Employee may be blamed.
- e. Employee is not to blame for the arisen situation.
- f. Parties have reached an agreement on the termination of the employment contract and wish to lay down the terms and conditions in this settlement agreement.
- g. Mexx has suggested Employee to seek legal advice prior to signing this agreement in order to be advised regarding the effects of termination of the employment contract.
- h. Employee is aware of the possible consequences of termination of the employment contract, including but not limited to whether or not she can claim unemployment or sickness benefits.

**In witness whereof:**

**Agree as follows:****Termination**

- 1.1. The employment contract between the parties will end by Mexx' initiative with mutual consent as from **30<sup>th</sup> November 2017** (the "Termination Date"). Mexx will continue paying Employee's salary, holiday allowance and other perquisites in the customary manner until the Termination Date, unless otherwise specified in this settlement agreement.

**Termination compensation**

- 2.1. Mexx will pay Employee upon termination due to the above conditions a gross compensation of **€ 29,160.00** (the "Transition Allowance"). This Transition Allowance will - after the customary statutory deductions - be paid to the bank account number of Employee known by Mexx in the month following the Termination Date.

**Final Settlement**

3. A final settlement of accounts will be drawn up in the month following the termination of employment. Built up holiday allowance, as well as any days' holiday accrued but not taken by the Termination Date will be paid to Employee.

**Return of documents and property**

4. Employee will return all of Mexx' documents and property, made available to her during the term of employment, in good conditions not later than the last working day before the Termination Date at 16:00 hrs.
- 4.1. Mexx reserves the right to suspend payment of the final settlement and / or the Transition Allowance if and as long as Employee has not followed the restitution obligations.

**Post contractual obligations**

5. Parties agree that the provisions of the employment contract that in their nature also apply after the employment contract, including the disclosure- and associated penalty clause, will remain applicable unreservedly. Mexx does relieve Employee of any obligations laid down in the relationship clause.

**Incapacity**

6. If Employee becomes incapacitated to work at the termination of employment or within 28 days thereafter and claims Sickness Benefits ('*ziektewet*'), Employee shall not be entitled to the Transition Allowance. In that case, Employee will also be held to follow all possible indications of Mexx in the context of re-integration to work.
- 6.1. Employee will, the latest in the last week of the employment contract, claim unemployment benefits and will not withdraw this request, except in case she starts another job. In case Employee has claimed unemployment benefits in good time, the provisions of the preceding paragraph shall not apply.

**In- and external communication**

7. Parties will, regarding the departure of Employee, both internally and externally, (after consultation) communicate only in a neutral manner.

**Initials parties:**

- 7.1. Parties shall refrain from making negative comments about one another. This explicitly includes, but is not limited to the posting of negative comments on social media such as Facebook and Twitter. In case that Employee is in possession of a LinkedIn or any other profile, which states Mexx as the current employer of Employee, Employee shall see to it that, by the Termination Date the profile is modified so that Mexx from that point shall no longer be called as current employer.

**Letter of recommendation, references**

8. If requested, Mexx will provide Employee with a letter of recommendation upon termination of the employment contract. References will be in line with the contents of the letter of recommendation.

**Secrecy regarding the contents of this settlement agreement**

9. Neither party shall disclose in any manner to any third party (the content of) this settlement agreement and all that has happened during the negotiations that led to this agreement, except in case a legal obligation rests on parties to provide information.

**Penalty clause**

10. Notwithstanding the provisions of Section 650 of Book 7 of the Dutch Civil Code, Employee in case of violation or non-fulfilment of any of the obligations set out in Articles 5, 7 and 9, owes an immediately payable penalty of € 3,000.00 (three thousand euros) per event and also € 500.00 (five hundred euros) for each day that she is in violation, payable to Mexx, without prejudice to the right of Mexx to claim full compensation of Employee instead, if this can amount to more, or Mexx' right to take other action against Employee. Employee is also in default by virtue of the mere fact of offense, without any warning or any other formality being required and without the need to prove damage.

**Right of rescission**

11. Employee is entitled to dissolve this settlement within fourteen days from the date it was created, by sending a written statement addressed to Mexx. The contract will continue unabated in that case. Insofar Employee under this agreement is exempt from work, these days are considered as holiday days and are therefore deemed to be enjoyed, when Employee appeals to the aforementioned right of rescission.

**Initials parties:**

**Final discharge**

12. Parties agree that all topics relevant to them regarding the employment and its termination have been discussed with each other and, if relevant, have been settled in this agreement. Subject to the obligations under this Agreement, parties grant each other final discharge with respect to any claims or rights they have toward each other under the contract of employment and termination thereof. Employee's final discharge extends to Mexx' affiliates and directors.

As agreed upon, drawn in duplicate and signed

Date: \_\_\_\_\_  
City: Amsterdam

Date: \_\_\_\_\_  
City: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Initials parties:

## Bijlage 9

### Berekening transitievergoeding

Werkneemster is op 15 december 1998 bij Mexx in dienst getreden. Op 1 februari 2018 treedt zij uit dienst bij Eroglu. Werkneemster heeft een bruto-maandsalaris van € 4.500,-. Daarnaast ontvangt zij een vakantietoeslag van 8%. Werkneemster ontvangt geen andere emolumenten die van belang zijn bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding.

#### Berekening vakantietoeslag

Bij de berekening van de transitievergoeding wordt uitgegaan van het bruto salaris per maand en niet per jaar. Daarom wordt de vakantietoeslag per maand berekend. De berekening van de vakantietoeslag per maand is als volgt:

$\text{€ } 4.500,- / 100 \times 8 = \text{€ } 360,-$  per maand.

#### Berekening transitievergoeding

Voor de berekening van de transitievergoeding wordt uitgegaan van een maandelijks bedrag van € 4.500,- + € 360,- = € 4.860,-.

Over de eerste tien dienstjaren bedraagt de transitievergoeding 1/6 van het maandsalaris en vakantietoeslag per gewerkt half dienstjaar. Tien dienstjaren is twintig halve dienstjaren. De berekening over de periode 15 december 1998 – 15 december 2008 is als volgt:

$\text{€ } 4.860,- / 6 = \text{€ } 810,- \times 20 = \text{€ } 16.200,-$ .

Over het elfde dienstjaar en verder bedraagt de transitievergoeding 1/4 van het maandsalaris en vakantietoeslag per gewerkt half dienstjaar. Van 15 december 2008 tot 15 december 2017 zijn negen hele dienstjaren, dus 18 halve dienstjaren. De periode van 15 december 2017 tot en met 1 februari 2018 zijn minder dan twee maanden en tellen daarom niet mee als dienstjaren voor de transitievergoeding. De berekening over deze periode luidt als volgt:

$\text{€ } 4.860,- / 4 = \text{€ } 1.215,- \times 18 = \text{€ } 21.870,-$ .

De totale transitievergoeding voor werkneemster bedraagt **€ 38.070,-**.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> € 16.200,- + € 21.870,- = € 38.070,-.

## Bijlage 10

### Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd 1 oktober 1997



Postbus 216  
7440 AE Nijverdal  
Telefoon (0548) 61 54 21  
Telefax (0548) 61 54 45

#### Arbeidsovereenkomst.

#### Ondergetekenden,

Reinders Mode, gevestigd aan de Bedrijvenweg 55 te Nijverdal,  
in dezen vertegenwoordigd door [ ] verder te noemen  
werkgever,

en

mevrouw

[ ] wonende aan de  
te [ ], hierna te noemen werknemster

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

\* Werknemeester treedt met ingang van 1 oktober 1997 voor  
onbepaalde tijd in dienst van werkgever.  
Werknemeester wordt aangesteld in de functie van  
filiaalmanager vestiging Goor.

\* Werknemeester verricht in haar functie al die werkzaamheden,  
die naar het in de onderneming geldende gebruik daaronder  
worden begrepen, alsmede andere in redelijkheid op te dragen  
werkzaamheden in het bedrijfsbelang.

\* Bij aanvang van deze arbeidsovereenkomst bedraagt het sala-  
ris f 2.652,22 bruto per maand, welke op de laatste dag van  
elke maand betaalbaar zal worden gesteld.

\* Werknemeester ontvangt een vakantiebijslag van 8% van het  
door haar in een vakantiejaar verdiende salaris.

\* De werkzaamheden worden verricht in de vestiging aan de  
Spoorstraat te Goor, zulks met inachtneming van het  
bepaalde in artikel 2.2 lid 5 C.A.O. voor de Textieldetailhan-  
del.

\* het totaal aantal overeengekomen basisuren bedraagt gemiddeld berekend over een periode van een half jaar 31,5 uur per week. De werktijden zijn in principe als volgt vastgesteld:

|          |                              |
|----------|------------------------------|
| week 1:  |                              |
| maandag  | van 13.30 uur tot 18.00 uur. |
| dinsdag  | van 9.00 uur tot 18.00 uur.  |
| woensdag | van 9.00 uur tot 18.00 uur.  |
| vrijdag  | van 9.00 uur tot 21.00 uur.  |

|          |                              |
|----------|------------------------------|
| week 2.  |                              |
| maandag  | van 13.30 uur tot 18.00 uur. |
| woensdag | van 9.00 uur tot 18.00 uur.  |
| vrijdag  | van 9.00 uur tot 21.00 uur.  |
| zaterdag | van 9.00 uur tot 17.00 uur.  |

Het is de werkneemster bekend dat de werktijden per periode kunnen variëren. Overeenkomstig het daaromtrent in de C.A.O. bepaalde is de werkgever gerechtigd om in afwijking van het aantal overeengekomen basisuren de werktijden per week vast te stellen met een bandbreedte van + of - 25%.

\*Eventuele vergoedingen, die de werkneemster naast haar basis-salaris ontvangt en verband houden met de uit te voeren werkzaamheden, zullen in geval van arbeidsongeschiktheid die langer dan een aaneengesloten periode van een maand duurt, niet worden uitgekeerd.

\*Op deze arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van de C.A.O. voor de Textieldetailhandel van toepassing, tenzij uitdrukkelijk anders is vermeld.

\*De werkneemster is gehouden de algemene bepalingen van het bij deze arbeidsovereenkomst behorende reglement stipt na te leven. Een exemplaar van dit reglement is haar ter hand gesteld.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt te Nijverdal d.d. 18-11-1997.

Handtekening werkgever



Handtekening werkneemster



Bijlage 11  
Brief overname 20 december 2005

postadres  
Postbus 105  
7100 AC Winterswijk  
bezoek- en afleveradres  
Laan van Hilbelink 6  
7101 WC Winterswijk

telefoon  
(0543) 546 666  
telefax  
(0543) 517 499  
e-mail  
info@tuunte-fashion.nl

banknummer  
ING bank 68 94 84 216  
Kamer van Koophandel  
08040114  
btw-nummer  
nl 006454598802

lidmaatschap  
Eureco 8466  
AMG groep

BETAALBARE MODE  
VOOR HET HELE GEZIN

**Tuunte**  
FASHION BV

20-12-2005

Betreft: arbeidscontract overname Tuunte Fashion BV

Geachte mevrouw,

Reinders Mode BV valt met ingang van 1 januari volledig onder Tuunte Fashion BV. We willen ook als één bedrijf verder, daarom moeten de lopende arbeidscontracten officieel worden overgenomen door Tuunte Fashion BV, dat geschiedt middels deze brief.

Met ingang van 1 januari 2006 neemt Tuunte Fashion BV alle rechten en plichten betreffende uw arbeidscontract met Reinders Mode BV over. Kortom, ook de indiensttredingdatum bij Reinders Mode BV wordt overgenomen.

Deze brief ontvangt u in tweevoud. Één voor uw eigen administratie en één voor het personeelsdossier. Het betreffende exemplaar kunt u ondertekend inleveren bij uw filiaalmanager.

Hoogachtend,

Tuunte Fashion

Ondertekend,



## Bijlage 12

### Brief kennisgeving faillissement 10 augustus 2017



edisonstraat 86  
7006 re doetinchem

postbus 218  
7000 ae doetinchem

t. +31 (0) 314 37 55 00

f. +31 (0) 314 33 21 48

bax@baxadvocaten.nl  
baxadvocaten.nl

bax@baxbelastingkundigen.nl  
baxbelastingkundigen.nl

Doetinchem, 10 augustus 2017

Uw ref.:

Onze ref.: 601385/corr/J/AK

Inzake: Tuunte Fashion B.V. - faillissement

Doorkiesnr.: 0314 - 375510

E-mail:

stichting beheer derdengelden

BAX advocaten te doetinchem

iban: nl62 abna 0533 4422 14

bic: abnani2a

Geachte

Bij vonnis van de Rechtbank Gelderland, behandellocatie Zutphen, d.d. 8 augustus 2017 is de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Tuunte Fashion B.V., gevestigd te (7101 WG) Winterswijk, aan de Laan van Hilbelink 6, in staat van faillissement verklaard met benoeming van mr. tot rechter-commissaris en ondergetekende tot curator.

Volgens de administratie van curanda bestaat tussen haar en u een arbeidsovereenkomst of heeft een arbeidsovereenkomst bestaan. In het faillissement zijn onvoldoende financiële middelen beschikbaar om tot doorbetaling van het aan u verschuldigde loon over te kunnen gaan. Dit noodzaakt mij om uw arbeidsovereenkomst, voor zover dit nog niet eerder oprechtsgeldige wijze is geschied, op te zeggen met inachtneming van de voor u geldende opzegtermijn als bedoeld in artikel 40 van de Faillissementswet. Tijdens de informatiebijeenkomst op 8 augustus jl. heb ik aangegeven dat u, gedurende de opzegtermijn, normaal uw werkzaamheden dient te blijven verrichten.

Inmiddels heb ik de voor deze opzegging vereiste machtiging van de rechter-commissaris verkregen. Volledigheidshalve wijs ik u hierbij op de mogelijkheid van beroep tegen het verstrekken van deze machtiging bij de Rechtbank Gelderland, locatie Zutphen (Postbus 9008, 7200 GJ). De termijn waarmee dit beroep door u ingediend kan worden, belooft vijf dagen vanaf de dag dat u kennis heeft kunnen nemen van de machtiging. Ik adviseer u geen beroep aan te tekenen, omdat dat weinig kans van slagen heeft en het de betalingsverplichting van het UWV opschort.

Formeel bent u pas werkloos na ommekomst van de opzegtermijn. Tevens meen ik er goed aan te doen u te wijzen op enige bepalingen uit de Werkloosheidswet. Het UWV Werkbedrijf is ingevolge het bepaalde in artikel 61 en verder van de Werkloosheidswet gehouden – binnen de grenzen, zoals in die wet omschreven – zorg te dragen voor betaling van uw achterstallige salaris, uw salaris over de opzegtermijn en uw eventuele andere vorderingen uit de dienstbetrekking.

Inmiddels heb ik de afspraak gemaakt met een buitendienstmedewerker van het UWV om een intake plaats te laten vinden om de benodigde formulieren voor de aanvraag van de uitkering in te vullen. Deze formulieren zijn onder leiding van de heer [naam] grotendeels voor u ingevuld. De uitnodiging voor deze bijeenkomst zal via de heer [naam] in samenspraak met het UWV plaatsvinden. Bij die bijeenkomst dient u aanwezig te zijn en in ieder geval bij u te hebben:

- geldig identiteitsbewijs (géén rijbewijs);
- kopie bank-/giropas. *Als op deze pas geen IBAN-nummer staat s.v.p. ook een kopiebankafschrift meenemen waar dit op staat;*

Voorts verzoek ik u alle zaken die u mogelijk onder u heeft (en nog niet heeft ingeleverd) uit hoofde van de arbeidsovereenkomst op voornoemde datum mee te nemen en in te leveren.

J. Tot slot het UWV heeft mij verzocht bijgaande brief aan u te verzenden. Hierin staan een aantal stukken die u dient mee te nemen naar de bijeenkomst. Zoals ik al heb aangegeven zal ik ervoor zorgdragen dat het formulier grotendeels is ingevuld en de stukken die bij Tuunte Fashion B.V. voorhanden zijn worden aangeleverd.

Ik wijs u erop dat ik begin 2018 geen jaaropgaaf kan verstrekken, omdat naar alle waarschijnlijkheid de jaaropgaaf, gelet op het feit dat de loonheffing over de maand juli 2017 niet aan de fiscus is afgedragen, niet correct is. Ik adviseer u, om de cumulatieve bedragen die u in de loonstrook van de maand juli 2017 vindt, in uw belastingaangifte over het jaar 2017 te verwerken. Van het UWV ontvangt u separaat een jaaropgaaf.

Voor zover het bovenstaande bij u vragen en/of opmerkingen oplevert, kunt u zich per e-mail tot mij richten.

Met vriendelijke groet,

curator

# Bijlage 13

## Loonstrook augustus 2017

Datum: 01-08-2017

**V A S T E   G E G E V E N S**

|                  |            |                 |            |                  |            |
|------------------|------------|-----------------|------------|------------------|------------|
| Werknemer:       | 1903       | Periodenummer   | 7,0        | Minimumloon      | 1565,40    |
| Burgerservicenz: | 010013255  | Loonheffingskor | Ja         | Witte maandtabel |            |
| Beginndatum      | 01-07-2017 | Einddatum       | 31-07-2017 | Tabeldatum       | 31-07-2017 |
| Geboortedatum    | 05-05-1959 | In dienst       | 28-10-1985 | Parttimefactor   | 63,158     |
| Tien per week    | 24,00      | UURLOON         | 13,45      | Beroep           | D-9        |
| VERSHOEFLEIDING  |            | WIERDEN-3       |            |                  |            |

Afzender:  
TUUNTE FASHION  
LAAN VAN HILBELINK 6  
7101 WG WINTERSWIJK

**OVERZICHT DEZE PERIODE**

|                             |        |      |         |         |
|-----------------------------|--------|------|---------|---------|
| PARTTIME MAANDLOON          |        |      | 1398,88 | 1398,88 |
| LOONBENSATIE                |        |      | 44,92   | 44,92   |
| TOELAATTOESLAG              |        |      | 22,69   | 22,69   |
| PREMIE BFF OF/NP            | 5,700% | over | 761,93  | -43,43  |
| PREMIE WAO GAT              | 0,350% | over | 1418,10 | -4,96   |
|                             |        |      | -----   | -----   |
| Heffingsloon/subtotaal      |        |      | 1418,10 | 1418,10 |
| Inhouding Loonheffing tabel |        | over | 1418,10 | -134,75 |
| REISKOSTEN WOONWERK         |        |      |         | 66,56   |
|                             |        |      |         | -----   |
| NETTO LOON                  |        |      |         | 1349,91 |
| GER. VAKANTIETOESLAG        | 8,000% | over | 1421,57 | 113,73  |

**BETALINGEN**

|            |                                        |         |
|------------|----------------------------------------|---------|
| NETTO LOON | NL66RABO0118019058                     | 1349,91 |
|            |                                        | -----   |
|            | <b>TOTALEN TOT EN MET DEZE PERIODE</b> | 1349,91 |

GER. VAKANT 226,47

## Bijlage 14

### Berekening transitievergoeding

Werkneemster is op 1 oktober 1997 in dienst getreden bij Reinders mode. Als fictieve datum van uitdiensttreding wordt 1 oktober 2018 aangehouden, ervan uitgaande dat werkneemster bij de doorstarter een arbeidsovereenkomst zou hebben.

Werkneemster heeft een laatstverdiend bruto-maandsalaris van € 1.398,88. Daarnaast ontvangt zij 8% vakantietoeslag. Werkneemster ontvangt geen andere emolumenten die van belang zijn bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding.

Werkneemster is geboren op 5 mei 1959 en daarmee 59 jaar oud op 1 oktober 2018. Op 5 mei 2009 is werkneemster 50 jaar oud geworden. Hierdoor is de Regeling oudere werknemer van toepassing.

#### Berekening vakantietoeslag

Bij de berekening van de transitievergoeding wordt uitgegaan van een bruto salaris per maand en niet per jaar. Daarom wordt de vakantietoeslag per maand berekend. De berekening van de vakantietoeslag per maand is als volgt:  
 $\text{€ } 1.398,88 / 100 \times 8 = \text{€ } 111,91$  per maand.

#### Berekening transitievergoeding

Bij de berekening van de transitievergoeding wordt uitgegaan van een maandelijks bedrag van  $\text{€ } 1.398,88 + \text{€ } 111,91 = \text{€ } 1.510,79$ .

Over de eerste tien dienstjaren bedraagt de transitievergoeding 1/6 van het maandsalaris en vakantietoeslag per gewerkt half dienstjaar. Tien dienstjaren is twintig halve dienstjaren. De berekening over de periode 1 oktober 1997 – 1 oktober 2007 is als volgt :  
 $\text{€ } 1.510,79 / 6 = \text{€ } 251,80 \times 20 = \text{€ } 5.035,79$ .

Vanaf het elfde dienstjaar bedraagt de transitievergoeding 1/4 van het maandsalaris en vakantietoeslag per gewerkt half dienstjaar. Het elfde dienstjaar gaat in op 1 oktober 2007.

Werkneemster is in mei 2009 50 jaar oud geworden. Vanaf het eerste halve dienstjaar ná het bereiken van de 50-jarige leeftijd is dus de Regeling oudere werknemer van toepassing. Bij de berekening vanaf het elfde dienstjaar wordt dus uitgegaan van de periode 1 oktober 2007 – 1 oktober 2009. Dit zijn twee hele dienstjaren en dus vier halve dienstjaren. De berekening over deze periode luidt als volgt:  
 $\text{€ } 1.510,79 / 4 = \text{€ } 377,70 \times 4 = \text{€ } 1.510,80$ .

Voor de periode 1 oktober 2008 tot en met 1 oktober 2018 zou dan de Regeling oudere werknemer op werkneemster van toepassing zijn. Dit zijn tien hele dienstjaren en dus twintig halve dienstjaren. De berekening voor deze periode luidt als volgt:  
 $\text{€ } 1.510,79 / 2 = \text{€ } 755,40 \times 20 = \text{€ } 15.107,90$ .

Indien werkneemster bij uitdiensttreding op de fictieve datum van 1 oktober 2018 recht zou hebben op een transitievergoeding, zou deze voor werkneemster **€ 21.654,49** bedragen.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>  $\text{€ } 5.035,79 + \text{€ } 1.510,80 + \text{€ } 15.107,90 = \text{€ } 21.654,49$ .

## Bijlage 15

### Berekening transitievergoeding vergelijking 'reguliere' transitievergoeding

Om aan te tonen dat het voor werkgevers een verschil maakt wordt hieronder de transitievergoeding over de periode 1 oktober 2007 – 1 oktober 2018 berekend zoals deze zou zijn indien er geen Regeling oudere werknemer zou zijn.

#### Berekening transitievergoeding

Bij de berekening van de transitievergoeding wordt uitgegaan van een maandelijks bedrag van € 1.398,88 + € 111,91 = € 1.510,79.

Over de eerste tien dienstjaren bedraagt de transitievergoeding 1/6 van het maandsalaris en vakantietoeslag per gewerkt half dienstjaar. Tien dienstjaren is twintig halve dienstjaren. De berekening over de periode 1 oktober 1997 – 1 oktober 2007 is als volgt:  
 $€ 1.510,79 / 6 = € 251,80 \times 20 = \underline{€ 5.035,79}.$

Vanaf het elfde dienstjaar bedraagt de transitievergoeding 1/4 van het maandsalaris en vakantietoeslag per gewerkt half dienstjaar. Het elfde dienstjaar gaat in op 1 oktober 2007.

De periode 1 oktober 2007 – 1 oktober 2018 zijn elf hele dienstjaren, dus tweeëntwintig halve dienstjaren. De berekening zou als volgt luiden:  
 $€ 1.510,79 / 4 = € 377,70 \times 22 = \underline{€ 8.309,35}.$

De totale transitievergoeding zou dan € 13.345,14 bedragen.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> € 5.035,97 + € 8.309,35 = € 13.345,14.

## Bijlage 16

### Documentatie kennisbank DAS advisering (mogelijke) doorstarter

Dit document gaat over opvolgend werkgeverschap bij een doorstart na faillissement en de daarbij behorende arbeidsrechtelijke aspecten voor een doorstarter. Dit document kan als leidraad worden gehanteerd bij de advisering van een werkgever die een onderneming, die in staat van faillissement is verklaard, heeft doorgestart en juridisch advies vraagt aan DAS.

#### 1. Doorstart na faillissement

In de periode 2007 – 2015 zijn 59.054 faillissementen uitgesproken. In 17.796 gevallen heeft een doorstart plaatsgevonden.<sup>4</sup> De doorstart na faillissement is daarmee een veelvoorkomend verschijnsel.

Indien sprake is van een rechtsvorm met rechtspersoonlijkheid, zoals bij een BV en NV het geval is, is een doorstart mogelijk. Wanneer sprake is van een rechtsvorm zonder rechtspersoonlijkheid, zoals een eenmanszaak, is een doorstart vrijwel onmogelijk omdat de onderneming met zijn privévermogen aansprakelijk is bij een faillissement.

#### 2. Werknemers bij een doorstart na faillissement

Bij een doorstart na faillissement gaan de werknemers die bij de failliet in dienst waren niet van rechtswege mee over naar de doorstarter. Het staat de doorstarter vrij om zelf te kiezen welke werknemers hij een arbeidsovereenkomst aanbiedt, en welke werknemers niet. Hierbij heeft de doorstarter ook de mogelijkheid de arbeidsvoorwaarden overeen te komen.

#### 3. Opvolgend werkgeverschap

Indien een doorstart na faillissement heeft plaatsgevonden speelt de vraag of sprake is van opvolgend werkgeverschap. Met de invoering van de WWZ op 1 juli 2015 zijn de criteria die worden gesteld voor het aannemen van opvolgend werkgeverschap gewijzigd.

##### Opvolgend werkgeverschap vóór de invoering van de WWZ

Voor de invoering van de WWZ werden door het Van Tuinen/Taxicentrale Wolters-arrest twee criteria gesteld voor het aannemen van opvolgend werkgeverschap. Allereerst diende sprake te zijn van wezenlijk dezelfde vaardigheden. Dit houdt in dat de werkzaamheden en vaardigheden die de werknemer bij de doorstarter benut nagenoeg gelijk dienen te zijn aan de werkzaamheden en vaardigheden die de werknemer bij de failliet heeft benut.

Daarnaast diende aan het 'zodanige banden'-criterium te worden voldaan. Dit criterium houdt in dat tussen de twee werkgevers zodanige banden moeten bestaan dat het door de eerste werkgever op grond van zijn ervaringen met de werknemer verkregen inzicht in diens hoedanigheid en geschiktheid in redelijkheid moet worden toegerekend.

##### Opvolgend werkgeverschap sinds de invoering van de WWZ

Om te kunnen stellen dat sprake is van opvolgend werkgeverschap dient sinds de invoering van de WWZ aan twee criteria te worden voldaan.

Ten eerste dient sprake te zijn van wezenlijk dezelfde vaardigheden. Dit houdt in dat de werkzaamheden en vaardigheden die de werknemer bij de doorstarter benut nagenoeg gelijk dienen te zijn aan de werkzaamheden en vaardigheden die de werknemer bij de failliet heeft

<sup>4</sup> 'Doorstart na faillissement fase 1' CBS, p. 18.

benut. Indien werknemer dezelfde functie zal blijven uitvoeren zal sprake zijn van wezenlijk dezelfde vaardigheden. Uit de rechtspraak komt naar voren dat bij de vraag of sprake is van wezenlijk dezelfde vaardigheden wordt gelet op de organisatie, de afdelingen, de werknemers en de functie.<sup>5</sup> Veranderingen in de bedrijfsvoering worden in de rechtspraak niet erkend om te kunnen stellen dat geen sprake is van wezenlijk dezelfde vaardigheden.<sup>6</sup>

Daarnaast dient aan het aanleidingscriterium te worden voldaan. Dit criterium houdt in dat de overgang van de ene naar de andere werkgever het gevolg moet zijn van een situatie die voortvloeit uit het handelen van één of beide werkgevers.<sup>7</sup> In de situatie dat sprake is van een doorstart na faillissement is volgens de wetgever altijd sprake van een situatie waarbij de aanleiding bij de werkgevers ligt.<sup>8</sup>

Door de versoepeling van de criteria, en met name het afscheid van het 'zodanige banden'-criterium is sinds de invoering van de WWZ, bij een doorstart na faillissement, eerder sprake van opvolgend werkgeverschap dan vóór de invoering van de WWZ het geval was.

### Opvolgend werkgeverschap in de jurisprudentie

Voor opvolgend werkgeverschap is door de wetgever niet in overgangsrecht voorzien. Sinds de invoering van de WWZ is in de jurisprudentie diverse keren de vraag of opvolgend werkgeverschap naar oud of nieuw recht dient te worden beoordeeld aan bod gekomen. Slechts enkele rechters hebben hierbij geoordeeld dat opvolgend werkgeverschap bij een doorstart na faillissement die heeft plaatsgevonden vóór 1 juli 2015 dient te worden beoordeeld aan de hand van de criteria zoals deze golden sinds de invoering van de WWZ.<sup>9</sup>

Door het merendeel van de rechters is echter geoordeeld dat opvolgend werkgeverschap bij een doorstart na faillissement, die heeft plaatsgevonden vóór 1 juli 2015, dient te worden beoordeeld aan de hand van de criteria die golden voor de invoering van de WWZ. De lijn die hiermee uit de jurisprudentie volgt is dat opvolgend werkgeverschap dient te worden beoordeeld aan de hand van de criteria die golden op het moment van de doorstart.<sup>10</sup> Belangrijk argument hierbij is dat het nieuwe recht met terugwerkende kracht toepassen zou leiden tot strijd met het rechtszekerheidsbeginsel.

## 4. Arbeidsrechtelijke aspecten

Indien sprake is van opvolgend werkgeverschap bij de doorstart na faillissement spelen een aantal arbeidsrechtelijke aspecten een rol die voor de werknemer van belang zijn om te weten. Het betreft hier de anciënniteit, het afspiegelingsbeginsel, de transitievergoeding, de ketenregeling en de Ragetlie-regel.

### Opvolgend werkgeverschap en anciënniteit

Indien een werknemer een opvolgende arbeidsovereenkomst sluit met een andere werkgever verliest hij in beginsel zijn opgebouwde anciënniteit, oftewel dienstjaren, tenzij een beroep op opvolgend werkgeverschap slaagt.<sup>11</sup> Opvolgend werkgeverschap strekt in eerste instantie tot behoud van de dienstjaren van de werknemer. Hierdoor speelt opvolgend

<sup>5</sup> Rb. Zeeland-West-Brabant 21 december 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:8235.

<sup>6</sup> Hof 's-Hertogenbosch 24 augustus 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3681.

<sup>7</sup> *Kamerstukken II* 2013/2014, 33 818, nr. 8, p. 15.

<sup>8</sup> *Kamerstukken I* 2013/2014, 33 818, E, p. 4.

<sup>9</sup> Zie Rechtbank Midden-Nederland 21 juli 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4242 & Rechtbank Zeeland-West-Brabant 21 december 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:8235.

<sup>10</sup> Zie Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 14 juni 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:4977 & Gerechtshof 's-Hertogenbosch 2 maart 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:859 & Gerechtshof 's-Hertogenbosch 24 augustus 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3681 & Rechtbank Enschede 20 januari 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:232 & Rechtbank Gelderland 15 januari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:190 & Rechtbank Midden-Nederland 26 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2932.

<sup>11</sup> Palm, *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2015/9, p. 3.



werkgeverschap voor de berekening van de dienstjaren van een werknemer een belangrijke rol bij een doorstart na faillissement.

De dienstjaren die de werknemer heeft doorgebracht bij de failliet worden ook meegeteld bij de berekening van het totaal aantal dienstjaren waarover een werknemer beschikt. De doorstarter dient er dus rekening mee te houden dat de werknemer aan wie hij een arbeidsovereenkomst aanbiedt, indien sprake is van opvolgend werkgeverschap, de dienstjaren die hij heeft opgebouwd bij de failliet meeneemt.

#### Opvolgend werkgeverschap en het afspiegelingsbeginsel

Het afspiegelingsbeginsel dient te worden gehanteerd indien sprake is van een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Sinds 1 juli 2015 worden de dienstjaren die de werknemer bij de failliet heeft doorgebracht meegeteld bij de berekening van de duur van het dienstverband bij de doorstarter.

Aangezien de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking komt, kan dit voor de doorstarter betekenen dat een werknemer die reeds vóór de doorstart bij hem in dienst was voor ontslag in aanmerking komt.

#### Opvolgend werkgeverschap en de transitievergoeding

Voor de doorstarter is het van belang om rekening te houden met een eventueel verschuldigde transitievergoeding.

Bij de berekening van het recht op transitievergoeding en de hoogte van de transitievergoeding worden de dienstjaren die de werknemer heeft doorgebracht bij de failliet meegeteld bij de berekening van het totaal aantal dienstjaren. Bij de transitievergoeding dient erop gelet te worden dat, indien er een onderbreking tussen twee opvolgende arbeidsovereenkomsten zit, deze tussenpoos niet moet worden meegeteld bij de berekening van de transitievergoeding.

Indien de doorstarter werknemers van vijftig jaar en ouder in dienst neemt/heeft is het van belang om te weten dat de Tijdelijke regeling transitievergoeding oudere werknemer van toepassing kan zijn. Hierbij geldt de referte-eis dat de werknemer minimaal tien jaar in dienst moet zijn. Indien sprake is van opvolgend werkgeverschap tellen de dienstjaren bij de failliet hierbij ook mee. De Tijdelijke regeling transitievergoeding oudere werknemer gaat in op de eerste volledige periode van zes maanden ná het bereiken van de vijftigjarige leeftijd.

Indien de Tijdelijke regeling transitievergoeding kleine werkgever van toepassing is, is de Tijdelijke regeling transitievergoeding oudere werknemer niet van toepassing. Bij de Tijdelijke regeling transitievergoeding kleine werkgever worden alleen de dienstjaren vanaf 1 mei 2013 meegeteld bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding.

#### Opvolgend werkgeverschap en de ketenregeling

Met de invoering van de WWZ is de duur waarbinnen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden gesloten ingekort van 36 naar 24 maanden.

Op grond van artikel 7:668a lid 2 BW is de ketenregeling ook van toepassing bij opvolgend werkgeverschap. Toepassing van de ketenregeling bij opvolgend werkgeverschap betekent dat een vierde arbeidsovereenkomst met een opvolgend werkgever wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, dan wel na 24 maanden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.



Bovendien telt bij opvolgend werkgeverschap ook een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen een werknemer en de failliet mee in de keten.<sup>12</sup> Omdat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd over het algemeen langer duren dan arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zal in geval van opvolgend werkgeverschap over het algemeen eerder sprake zijn van een omzetting naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.<sup>13</sup> Hiermee loopt de doorstarter het risico dat de werknemer bij hem voor onbepaalde tijd in dienst blijkt te zijn, terwijl de doorstarter slechts een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de werknemer is aangegaan.<sup>14</sup>

In de jurisprudentie is enkele keren uitspraak gedaan over het overgangsrecht met betrekking tot de ketenregeling. Voor de ketenregeling is in overgangsrecht voorzien. In de rechtspraak is bepaald dat het overgangsrecht van toepassing is op een voor 1 juli 2015 voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.<sup>15</sup>

### Opvolgend werkgeverschap en de Ragetlie-regel

Bij de doorstart staat het de doorstarter vrij om te kiezen welk soort arbeidsovereenkomst de doorstarter aan de werknemer aanbiedt. Dit kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd zijn. Indien de doorstarter ervoor kiest de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden, terwijl de werknemer bij de failliet een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had, krijgt de doorstarter in beginsel te maken met de Ragetlie-regel.

Artikel 7:667, vierde lid, BW luidt als volgt: *‘Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders eindigt dan door opzegging als bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdelen a tot en met h, of artikel 40 van de Faillissementswet of door ontbinding door de rechter is geëindigd, aansluitend of na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden is opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die opvolgende arbeidsovereenkomst opzegging nodig...’*

Over de Ragetlie-regel is in de parlementaire stukken opgemerkt dat, indien de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 40 Fw rechtsgeldig door de curator is opgezegd en dezelfde werkgever of een derde een doorstart maakt, artikel 7:667, vierde en vijfde lid, BW niet van toepassing zijn.<sup>16</sup> De Ragetlie-regel geldt hiermee dus niet na een rechtsgeldige opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de curator. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die de doorstarter met de werknemer heeft gesloten eindigt, in beginsel, van rechtswege.

Voor de doorstarter lijkt het in eerste instantie goed nieuws dat hij niet wordt geconfronteerd met de Ragetlie-regel omdat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt. Maar het arbeidsverleden bij de failliete werkgever wordt wél meegenomen in de ketenregeling van artikel 7:668a BW. Indien aan de voorwaarden van de ketenregeling is voldaan, kan toepassing van artikel 7:668a BW tot gevolg hebben dat, indien sprake is van opvolgend werkgeverschap, de met de werknemer gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, bij overschrijding van de duur die geldt bij de ketenregeling, toch wordt aangemerkt als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.<sup>17</sup>

*Voor verdere informatie over de hierboven besproken onderwerpen wordt verwezen naar het onderzoeksrapport ‘Opvolgend werkgeverschap bij een doorstart na faillissement’.*

<sup>12</sup> Kamerstukken I 1997/1998, 25 263, nr. 132b, p. 18.

<sup>13</sup> ‘Ketenregeling’ Arbeidsrechtadvocatenkantoor 4 januari 2018.

<sup>14</sup> ‘Opvolgend werkgeverschap’ Tavasszy advocatenkantoor 4 januari 2018.

<sup>15</sup> Zie Rechtbank Midden-Nederland 26 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2932 & Rechtbank Midden-Nederland 18 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1475 & Hoge Raad 17 november 2017, ECLI:NL:HR:2017:2905.

<sup>16</sup> Kamerstukken I 2013/2014, 33 818, E, p. 3 – 4.

<sup>17</sup> ‘Gevolgen WWZ voor doorstartende werkgever en werknemer IV: de Ragetlie-regel’ Blauw Tekstra Uding Advocaten 20 oktober 2017.

## Bijlage 17

### Documentatie kennisbank DAS advisering werknemer

Dit document gaat over opvolgend werkgeverschap bij een doorstart na faillissement en de daarbij behorende arbeidsrechtelijke aspecten voor een werknemer. Dit document kan als leidraad worden gehanteerd bij de advisering van een werknemer die betrokken raakt bij een doorstart na faillissement en juridisch advies vraagt aan DAS.

#### 1. Doorstart na faillissement

In de periode 2007 – 2015 zijn 59.054 faillissementen uitgesproken. In 17.796 gevallen heeft een doorstart plaatsgevonden.<sup>18</sup> De doorstart na faillissement is daarmee een veelvoorkomend verschijnsel.

Indien de werknemer werkzaam was bij een die rechtsvorm met rechtspersoonlijkheid, zoals een BV of een NV, behoort na het faillissement een doorstart tot de mogelijkheden. Indien de werknemer werkzaam is bij rechtsvorm zonder rechtspersoonlijkheid, zoals een eenmanszaak, is een doorstart vrijwel uitgesloten.

#### 2. Werknemers bij een doorstart na faillissement

Wanneer de werkgever van werknemer in staat van faillissement is verklaard, wordt de arbeidsovereenkomst die de werknemer met de failliete werkgever heeft op grond van artikel 40 Fw opgezegd door de curator. Indien de onderneming wordt doorgestart door de werkgever zelf of door een derde, is deze doorstarter niet verplicht de werknemer een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Het staat de doorstarter vrij om zelf te kiezen welke werknemers hij een arbeidsovereenkomst aanbiedt. Daarnaast kan het ook zijn dat de werknemer een arbeidsovereenkomst krijgt aangeboden, maar hier andere arbeidsvoorwaarden in worden afgesproken.

#### 3. Opvolgend werkgeverschap

Indien een doorstart na faillissement heeft plaatsgevonden speelt de vraag of sprake is van opvolgend werkgeverschap. Met de invoering van de WWZ op 1 juli 2015 zijn de criteria die worden gesteld voor het aannemen van opvolgend werkgeverschap gewijzigd.

##### Opvolgend werkgeverschap vóór de invoering van de WWZ

Vóór de invoering van de WWZ werden door het Van Tuinen/Taxicentrale Wolters-arrest twee criteria gesteld voor het aannemen van opvolgend werkgeverschap.<sup>19</sup> Allereerst diende sprake te zijn van wezenlijk dezelfde vaardigheden. Dit houdt in dat de werkzaamheden en vaardigheden die de werknemer bij de doorstarter benut nagenoeg gelijk dienen te zijn aan de werkzaamheden en vaardigheden die de werknemer bij de failliet heeft benut.

Daarnaast diende aan het ‘zodanige banden’-criterium te worden voldaan. Dit criterium houdt in dat tussen de twee werkgevers zodanige banden moeten bestaan dat het door de eerste werkgever op grond van zijn ervaringen met de werknemer verkregen inzicht in diens hoedanigheid en geschiktheid in redelijkheid moet worden toegerekend.

##### Opvolgend werkgeverschap sinds de invoering van de WWZ

Om te kunnen stellen dat sprake is van opvolgend werkgeverschap dient sinds de invoering van de WWZ aan twee criteria te worden voldaan.

<sup>18</sup> ‘Doorstart na faillissement fase 1’ CBS.

<sup>19</sup> HR 11 mei 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9603 (Van Tuinen/Taxicentrale Wolters).

Ten eerste dient sprake te zijn van wezenlijk dezelfde vaardigheden. Dit betekent dat de werknemer voor zijn werkzaamheden wezenlijk dezelfde vaardigheden dient te benutten. Indien werknemer dezelfde functie zal blijven uitvoeren zal sprake zijn van wezenlijk dezelfde vaardigheden. Uit de rechtspraak komt naar voren dat bij de vraag of sprake is van wezenlijk dezelfde vaardigheden wordt gelet op de organisatie, de afdelingen, de werknemers en de functie.<sup>20</sup> Veranderingen in de bedrijfsvoering worden in de rechtspraak niet erkend om te kunnen stellen dat geen sprake is van wezenlijk dezelfde vaardigheden.<sup>21</sup>

Daarnaast dient aan het aanleidingscriterium te worden voldaan. Dit criterium houdt in dat de overgang van de ene naar de andere werkgever het gevolg moet zijn van een situatie die voortvloeit uit het handelen van één of beide werkgevers.<sup>22</sup> In de situatie dat sprake is van een doorstart na faillissement is volgens de wetgever altijd sprake van een situatie waarbij de aanleiding bij de werkgever(s) ligt.<sup>23</sup>

Door de versoepeling van de criteria, en met name het afscheid van het 'zodanige banden'-criterium is sinds de invoering van de WWZ, bij een doorstart na faillissement, eerder sprake van opvolgend werkgeverschap dan vóór de invoering van de WWZ het geval was. Voor de werknemer is dit erg gunstig.

#### Opvolgend werkgeverschap in de jurisprudentie

Voor opvolgend werkgeverschap is door de wetgever niet in overgangsrecht voorzien. Sinds de invoering van de WWZ is in de jurisprudentie diverse keren de vraag of opvolgend werkgeverschap naar oud of nieuw recht dient te worden beoordeeld aan bod gekomen. Slechts enkele rechters hebben hierbij geoordeeld dat opvolgend werkgeverschap bij een doorstart na faillissement, die heeft plaatsgevonden vóór 1 juli 2015, dient te worden beoordeeld aan de hand van de criteria zoals deze gelden sinds de invoering van de WWZ.<sup>24</sup>

Door het merendeel van de rechters wordt echter geoordeeld dat opvolgend werkgeverschap bij een doorstart na faillissement die heeft plaatsgevonden vóór 1 juli 2015 dient te worden beoordeeld aan de hand van de criteria die golden voor de invoering van de WWZ. De lijn die hiermee uit de jurisprudentie volgt is dat opvolgend werkgeverschap dient te worden beoordeeld aan de hand van de criteria die golden op het moment van de doorstart.<sup>25</sup> Belangrijk argument hierbij is dat het nieuwe recht met terugwerkende kracht toepassen zou leiden tot strijd met het rechtszekerheidsbeginsel.

#### 4. Arbeidsrechtelijke aspecten

Indien sprake is van opvolgend werkgeverschap bij de doorstart na faillissement spelen een aantal arbeidsrechtelijke aspecten een rol die voor de werknemer van belang zijn om te weten. Het betreft hier de anciënniteit, het afspiegelingsbeginsel, de transitievergoeding, de ketenregeling en de Ragetlie-regel.

#### Opvolgend werkgeverschap en anciënniteit

Indien een werknemer een opvolgende arbeidsovereenkomst sluit met een andere werkgever verliest hij in beginsel zijn opgebouwde anciënniteit, oftewel dienstjaren, tenzij

<sup>20</sup> Rb. Zeeland-West-Brabant 21 december 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:8235.

<sup>21</sup> Hof 's-Hertogenbosch 24 augustus 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3681.

<sup>22</sup> *Kamerstukken II* 2013/2014, 33 818, nr. 8, p. 15.

<sup>23</sup> *Kamerstukken I* 2013/2014, 33 818, E, p. 4.

<sup>24</sup> Zie Rechtbank Midden-Nederland 21 juli 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4242 & Rechtbank Zeeland-West-Brabant 21 december 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:8235.

<sup>25</sup> Zie Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 14 juni 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:4977 & Gerechtshof 's-Hertogenbosch 2 maart 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:859 & Gerechtshof 's-Hertogenbosch 24 augustus 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3681 & Rechtbank Enschede 20 januari 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:232 & Rechtbank Gelderland 15 januari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:190 & Rechtbank Midden-Nederland 26 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2932.

een beroep op opvolgend werkgeverschap slaagt.<sup>26</sup> Opvolgend werkgeverschap strekt in eerste instantie tot behoud van de dienstjaren van de werknemer. Hierdoor speelt opvolgend werkgeverschap voor de berekening van de dienstjaren van een werknemer een belangrijke rol bij een doorstart na faillissement.

De dienstjaren die de werknemer heeft doorgebracht bij de failliet worden ook meegeteld bij de berekening van het totaal aantal dienstjaren waarover een werknemer beschikt. De werknemer neemt bij een doorstart, indien sprake is van opvolgend werkgeverschap, zijn dienstjaren dus mee naar de failliet. Dit is voor de werknemer erg gunstig omdat hij hierdoor zijn opgebouwde dienstjaren niet verliest.

### Opvolgend werkgeverschap en het afspiegelingsbeginsel

Het afspiegelingsbeginsel dient te worden gehanteerd indien sprake is van een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Sinds 1 juli 2015 worden de dienstjaren die de werknemer bij de failliet heeft doorgebracht meegeteld bij de berekening van de duur van het dienstverband bij de doorstarter.

Voor een werknemer is het van belang om te weten dat, indien sprake is van opvolgend werkgeverschap, de dienstjaren die hij of zij heeft doorgebracht bij de failliet ook meetellen voor het afspiegelingsbeginsel. Dit is voor de werknemer gunstig omdat hij hierdoor over meer dienstjaren beschikt dan in de situatie dat deze dienstjaren bij de failliet niet zouden meetellen.

Hierbij dient er wel op gelet te worden dat, indien er een onderbreking van meer dan zes maanden tussen twee opvolgende arbeidsovereenkomsten zit, de dienstjaren vóór de onderbreking niet meetellen.

### Opvolgend werkgeverschap en de transitievergoeding

Op 1 juli 2015 is de transitievergoeding geïntroduceerd en opgenomen in artikel 7:673 BW. Voor een werknemer is het van belang om te weten dat de dienstjaren die hij of zij bij de failliet heeft doorgebracht, indien sprake is van opvolgend werkgeverschap, meetellen bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding.

Bij de transitievergoeding dient erop gelet te worden dat, indien er een onderbreking tussen twee opvolgende arbeidsovereenkomsten zit, deze tussenpoos niet moet worden meegeteld bij de berekening van de transitievergoeding.

Voor de werknemer van vijftig jaar en ouder is het van belang om te weten dat de Tijdelijke regeling transitievergoeding oudere werknemer van toepassing kan zijn. Hiervoor dient de werknemer wel minimaal tien jaar in dienst te zijn. De Tijdelijke regeling transitievergoeding oudere werknemer gaat in op de eerste volledige periode van zes maanden ná het bereiken van de vijftigjarige leeftijd. Voor de werknemer betekent dit dat de transitievergoeding een half maandsalaris per gewerkt half dienstjaar bedraagt.

Indien de Regeling transitievergoeding kleine werkgever van toepassing is, is de Regeling transitievergoeding oudere werknemer niet van toepassing. Bij de Regeling transitievergoeding kleine werkgever worden alleen de dienstjaren vanaf 1 mei 2013 meegeteld bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding. Dit is alleen van belang voor werknemers die werkzaam zijn bij een werkgever met minder dan vijftientwintig medewerkers.

---

<sup>26</sup> Palm, *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2015/9, p. 3.

## Opvolgend werkgeverschap en de ketenregeling

Met de invoering van de WWZ is de duur waarbinnen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden gesloten ingekort van 36 naar 24 maanden. Op grond van artikel 7:668a lid 2 BW is de ketenregeling ook van toepassing bij opvolgend werkgeverschap. Toepassing van de ketenregeling bij opvolgend werkgeverschap betekent dat een vierde arbeidsovereenkomst met een opvolgend werkgever wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, dan wel na minimaal 24 maanden en één dagen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Bovendien telt bij opvolgend werkgeverschap ook een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen een werknemer en de failliet mee in de keten.<sup>27</sup> Omdat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd over het algemeen langer duren dan arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zal in geval van opvolgend werkgeverschap over het algemeen eerder sprake zijn van een omzetting naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.<sup>28</sup> Voor de werknemer kan dit betekenen dat hij bij de doorstarter vrijwel onmiddellijk over een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd beschikt. Dit is voor de werknemer natuurlijk erg gunstig.

## Opvolgend werkgeverschap en de Ragetlie-regel

Bij de doorstart staat het de doorstarter vrij om te kiezen welk soort arbeidsovereenkomst de doorstarter aan de werknemer aanbiedt. Dit kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd zijn.

Artikel 7:667, vierde lid, BW luidt als volgt: *‘Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders eindigt dan door opzegging als bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdelen a tot en met h, of artikel 40 van de Faillissementswet of door ontbinding door de rechter is geëindigd, aansluitend of na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden is opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die opvolgende arbeidsovereenkomst opzegging nodig...’*

Over de Ragetlie-regel is in de parlementaire stukken opgemerkt dat, indien de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 40 Fw rechtsgeldig door de curator is opgezegd en dezelfde werkgever of een derde een doorstart maakt, artikel 7:667, vierde en vijfde lid, BW niet van toepassing zijn.<sup>29</sup> De Ragetlie-regel geldt hiermee dus niet na een rechtsgeldige opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de curator. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die de doorstarter met de werknemer heeft gesloten eindigt, in beginsel, van rechtswege.

Voor de werknemer betekent dit dat, indien hij van de doorstarter een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft gekregen, deze in beginsel van rechtswege eindigt. Goed nieuws voor de werknemer is dat er een verband is tussen de ketenregeling en de Ragetlie-regel. Indien aan de voorwaarden van de ketenregeling is voldaan kan dat tot gevolg hebben dat, indien sprake is van opvolgend werkgeverschap, de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, bij overschrijding van de duur die geldt bij de ketenregeling, wordt aangemerkt als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

*Voor verdere informatie over de hierboven besproken onderwerpen wordt verwezen naar het onderzoeksrapport ‘Opvolgend werkgeverschap bij een doorstart na faillissement’.*

<sup>27</sup> Kamerstukken I 1997/1998, 25 263, nr. 132b, p. 18.

<sup>28</sup> ‘Ketenregeling’ Arbeidsrechtadvocatenkantoor 4 januari 2018.

<sup>29</sup> Kamerstukken I 2013/2014, 33 818, E, p. 3 – 4.