

## Notitie

*Aan* : Ministerie van Justitie en Veiligheid & Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

*Cc* :

*Betreft* : **Internetconsultatie van onderneming in faillissement**

*Van* : Mevr.J.M.E.A. van den Berg, directeur OSB

*Datum* : 30 augustus 2019

*Kenmerk* : OSB.NOT.1745

---

De schoonmaakbranche-en glazenwassersbranche is een van de branches die zich bezighoudt met facilitaire dienstverlening. De branche biedt werk aan circa 150.000 werknemers.

Regelmatig nemen schoonmaakbedrijven de activa over uit bedrijven van collegabedrijven die helaas failliet zijn gegaan. Het betreft vooral de overname van contracten met opdrachtgevers. Daarbij nemen schoonmaakbedrijven dan ook vaak een gedeelte van het personeelsbestand over. Het betreft regelmatig(een deel van) de werknemers die werken bij de opdracht(en)(gevers) die overgenomen worden. Zonder werknemers kunnen schoonmaakbedrijven geen omzet draaien, maar een teveel aan werknemers heeft een negatieve invloed op, soms zelfs ten koste van het voortbestaan, van het bedrijf.

### Toelichting

Zoals bij elke arbeidsintensieve sector of branche vormen ook in de schoonmaak-en glazenwassersbranche de loonkosten het grootste deel van de totale bedrijfslasten, ongeveer 80%. Al naar gelang de aard van de werkzaamheden zal dat misschien iets minder zijn, maar steeds een substantieel deel van de bedrijfslasten.

Een van de belangrijkste redenen waarom bedrijven in onze branche failliet gaan, zijn te hoge personeelskosten. Waarom de loonkosten zo hoog zijn, met een faillissement als gevolg, kan diverse oorzaken hebben. Het kunnen de loondoorbetalingsverplichtingen bij ziekte zijn, opdrachtgevers die minder uren willen afnemen of opdrachtgevers die men verliest waardoor mensen "op de bank komen te zitten" die toch recht hebben op doorbetaling van alle uren uit de arbeidsovereenkomst.

Als bij een doorstart na faillissement iedere werknemer moet worden overgenomen dan kan het haast niet anders dat de overnemende partij ook de oorzaak overneemt die tot het faillissement heeft geleid, daardoor loopt de onderneming van de overnemende partij ook een substantieel risico..

Bij een reguliere overname heeft de overnemende partij de mogelijkheid een boekenonderzoek te doen en de mogelijkheid de "lijken" die in de kast liggen te verrekenen met de overname-/koopsom. Bij een doorstart is die mogelijkheid er niet. Alles moet vaak snel geregeld worden, vaak is er geen tijd om een gedegen onderzoek te doen. Na de overname kiest een groot deel van de opdrachtgevers er vaak voor om de opdracht elders onder te brengen of om opnieuw te onderhandelen over de bestaande opdracht omdat het goedkoper moet. Doorgaans betekent het dat er minder uren en dus minder mensen nodig zijn om de opdracht uit te voeren. Dus zelfs als niet alle werknemers hoeven te worden overgenomen, is de kans groot dat de overnemende partij een aantal werknemers niet van het volledige aantal uren kan voorzien die toch betaald moeten worden.

Het overnemen van werknemers die arbeidsongeschikt zijn, brengt extra kosten/risico met zich mee

voor bedrijven die eigenrisicodragers zijn. Deze werknemers kunnen niet verzekerd worden onder de lopende verzekering onder het motto; een brandend huis kun je niet meer verzekeren. Daardoor komen deze kosten nog eens additioneel ten laste van het overnemende bedrijf; bij een reguliere overname zijn hierover afspraken met de latende partij mogelijk, in voornoemde gevallen dus niet.

Zoals eerder aangegeven willen schoonmaakbedrijven bij een doorstart de opdrachten overnemen en vaak ook (een deel van) de werknemers die bij de opdrachtgevers werken. Zoals het nieuwe wetsartikel bepaalt, zou ook het indirecte personeel verplicht overgenomen moeten worden. Buiten het feit dat dit vaak de duurste werknemers zijn, heeft een schoonmaakbedrijf die werknemers meestal niet nodig omdat het eigen indirecte personeel de uitbreiding goed aan kan en bedrijven niet zitten te wachten op een reorganisatie ten koste van het eigen personeel.

In de situatie van faillissement is het vreemd dat werknemers overgenomen zouden moeten worden met alle rechten die zij hebben bij het gefailleerde bedrijf. Nog los van het feit dat die rechten misschien wel bijgedragen hebben aan het faillissement zal het voor de zittende werknemers op zijn moeilijk te accepteren zijn als de werknemers uit een faillissement betere arbeidsvoorwaarden gaan krijgen, terwijl wellicht die arbeidsvoorwaarden bijgedragen hebben aan het faillissement. Wat qua arbeidsvoorwaarden goed genoeg is voor het eigen personeel van het overnemende bedrijf, is ook goed genoeg voor werknemers die via een doorstart in dienst treden bij een bedrijf. Zouden deze werknemers op een uitkering zijn aangewezen dan pakt het in ieder geval slechter uit.

Schoonmaakbedrijven nemen (een gedeelte van) de activiteiten van een failliet bedrijf over omdat men de omzet wil vergroten, men activiteiten wil ontplooiën in een bepaalde subsector of om andere redenen. Als dat lukt met het eigen personeel, werkt een verplichte overname van personeel averechts omdat daarmee de werkgelegenheid van het eigen personeel mogelijk op het spel wordt gezet. Mogelijk zou men zelfs het bestaan van het bedrijf op het spel zetten. Het is dus zeer aannemelijk dat bij een eventuele inwerkingtreding van artikel 7:666b BW in steeds mindere mate gekozen zal worden mee te werken aan een doorstart als alle werknemers moeten worden overgenomen, uiteindelijk ten nadele van de werknemers zelf.

### **Conclusie**

De invoering van artikel 7:666b BW zal er niet aan bijdragen dat op grote schaal doorstarts zullen plaatsvinden na faillissement. Integendeel. Het is gerechtvaardigd aan te nemen dat bedrijven zullen proberen hun doelen (omzetvergroting, uitbreiding bepaalde subsector, uitbreiding naar een bepaalde regio) op een andere manier te realiseren dan door middel van een doorstart.

Schoonmaakbedrijven nemen mensen over als dit een doel dient maar daarbij moet het eigen bedrijf niet in gevaar worden gebracht c.q. mogelijk het werk van het eigen personeel in gevaar komen. Het verplicht overnemen van indirect personeel maakt een doorstart nog eens onnodig ingewikkeld. Het wetsvoorstel zoals dat er nu ligt zal een einde maken aan de huidige overname praktijk en zal zijn doel voorbij schieten: in plaats van er voor te zorgen dat meer mensen hun baan behouden zullen dat er, zoals wij dat inschatten, (substantieel) minder zijn.

Uiteraard zijn wij graag bereid bovenstaande toe te lichten.