



Mirjam de Blécourt, Baker & McKenzie

Mirjam de Blécourt is Amsterdams bestuurslid van het grootste advocatenkantoor ter wereld. Momenteel staat zij Johan Cruijff - lid van de RvC van Ajax - bij tijdens de bestuurscrisis die nu volop in de media wordt uitgelicht. Binnen haar vakgebied arbeidsrecht staat ze tal van andere grote nationale en internationale klanten bij. Baker & McKenzie heeft in Nederland met 23 juristen de grootste arbeidsrechtsectie. In Europa is dat aantal 250 en wereldwijd 600. En De Blécourt maakt ook nog tijd voor een interview over arbeidsrecht, outsourcing en bestuurszaken. Er is tenslotte meer in het leven dan voetbal alleen...

Door: Mariska Seijsener en Geert Struiksmā

De Blécourt vervulde ook een belangrijke rol in het schrijven van de wijziging van het Burgerlijk Wetboek tot aanpassing van de regels over bestuur en toezicht in NV's en BV's. Ze zet zich naast haar werk onder meer in als bestuurslid van het Concertgebouw Fonds en was tot voor kort voorzitter van de Female Cancer Foundation. In dit interview praten we met haar over outsourcing en juridische consequenties van bedrijfs- en procesovernames. 'Bij het uitbesteden van werk kan nog het nodige worden verbeterd.'

IS OUTSOURCING WETTELIJK EEN OVERGANG VAN ONDERNEMING?

De Blécourt: 'In veel gevallen is dat zo, en zeker als met het uitbesteden van werk ook een deel van de onderneming, inclusief de werknemers, wordt overgedragen aan een derde. En outsourcing neemt toe. Outsourcing biedt voordelen in standaardisatie en compliance: je hebt je compliance alleen onder controle als je daar volledige focus op hebt. Nu is de aandacht voor dit onderwerp nog te vaak versnipperd over verschillende mensen in verschillende disciplines.'

GELDT DAT OOK VOOR JULLIE ALS ADVOCATENKANTOOR?

'Ook wij moeten compliant zijn op alle vakinhoudelijke gebieden die we bestrijken, maar ook op gebieden als HR, finance, vertalingen et cetera gelden verplichtingen. Die terreinen behoren niet tot onze core business. Als we moeten uitzoeken hoe we dat moeten doen, zijn we daar veel tijd, geld en energie aan kwijt. Het outsourcen van niet-core bedrijfsprocessen neemt in de huidige tijd bij ons zeker niet af.

'Door de crisis moeten de bedrijven de focus leggen op waar ze goed in zijn. Natuurlijk is het voor ondernemingen ook heel slim om eens kritisch naar hun bedrijfsprocessen te kijken en eerlijk aan te geven waar 'werk door te duur personeel' wordt gedaan. Als mensen op randgebieden extra kosten moeten maken, terwijl ze eigenlijk geen toegevoegde waarde hebben, kun je je afvragen of dat verstandig is. Op het gebied van vertalingen bijvoorbeeld, zijn wij als advocaat veel te duur. Dat besteden we dus uit. Wij richten ons op het verbeteren van service, inzicht in kosten en flexibiliteit. Daarom heeft Baker & McKenzie ook een deel van finance uitbesteed. We zijn zelfs nog een stap verder gegaan. In Manilla hebben we de Global Intellectual Property Group opgezet. Vanuit deze outsourcing leveren we grensoverschrijdende IP-diensten aan cliënten die over de hele wereld gevestigd zijn. Heel vernieuwend, omdat het een uitbesteding is vanuit Baker & McKenzie en daarnaast van cliënten aan ons.

'Dit willen we ook op andere terreinen gaan doen. Je kunt bijvoorbeeld denken aan het beheer van arbeidsovereenkomsten. Als wetten veranderen, kunnen wij de consequenties van deze wijzigingen regelen. Of het bijhouden van global mobility. Veel multinationals hebben dat niet op orde. Op centraal niveau, veelal in Amerika, is niet bekend wie waar zit en waar dat verblijf aan moet voldoen. Ook die dienstverlening kun je sterk gefocust opzetten voor cliënten.'

WAT ZIJN DE TRENDS BIJ OUTSOURCING?

'Outsourcing kwam op in de jaren negentig van de vorige eeuw, vaak ingegeven door de noodzaak van kosten- of personeelsreducties. Strategische afwegingen werden nauwelijks gemaakt. Inmiddels zijn we toe aan de tweede generatie outsourcing-trajecten. Het besef dringt door dat er het nodige kan worden verbeterd. Als je besluit om niet-kernactiviteiten te bundelen of uit te besteden, is outsourcing een goede optie. Een andere mogelijkheid is het centraliseren van de activiteiten onder het eigen dak in een shared services center. Goede afspraken over servicelevels, prijs, prestaties, voorwaarden en samenwerking zijn daarbij van belang. Kijk ook goed naar functieomschrijvingen en arbeidsvoorwaarden. Een korte lijn met de ondernemingsraad en vakbonden wordt ook vaak vergeten. Als die relatie goed is, verlopen outsourcing-trajecten veel makkelijker.'

IN HET ARBEIDSRECHT SPEELT DE WET OVERGANG VAN ONDERNEMING (WOVO) EEN BELANGRIJKE ROL. WAT HOUDT DEZE WET IN?

'De korte definitie luidt: De rechten en verplichtingen uit een arbeidsovereenkomst gaan van rechtswege over op de verkrijger in geval van overgang van een deel of geheel van een onderneming, waarbij de economische eenheid in stand blijft. Een korte, zakelijke omschrijving, waarachter veel schuilgaat. Voorbeelden van overgang van een onderneming zijn bijvoorbeeld een juridische fusie van twee BV's of het verkopen van een bedrijf met vaste activa, opdrachtenportefeuille en handelsnaam aan een ander. Maar ook het splitsen van een onderneming in verschillende BV's en het onderbrengen van verschillende activiteiten bij een andere onderneming, zoals bij outsourcing, vallen onder de Wovo. Belangrijk om te weten: met de overgang van een onderneming gaan de rechten en verplichtingen uit een arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer over op de verkrijger. De verkrijger wordt dus de nieuwe werkgever van de werknemer, inclusief alle rechten en plichten, waaronder de lengte van een dienstverband, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst. Wat veel mensen niet weten, is dat de oude werkgever nog een jaar na de overgang aansprakelijk blijft voor de nakoming van de rechten en verplichtingen, zoals die bestonden op het tijdstip van de overgang.'

WAAR MOET JE OP LETTEN BIJ EEN OVERGANG VAN ONDERNEMING?

'Op de pensioenregeling bijvoorbeeld. In de praktijk krijgen wij hier steeds meer vragen over van cliënten. Vooral omdat juist de pensioenvoorwaarden niet 1 op 1 hoeven over te gaan. Werkgevers met outsourcingplannen zien hierin een kans om al voor outsourcing plaatsvindt, hierop in te spelen en zo het personeel 'goedkoper' over te laten gaan. Bijvoorbeeld door het omzetten van eindloonregelingen naar middelloonregelingen. De hoofdregel is dat bij de overgang van een onderneming ook de pensioenrechten overgaan op de verkrijger. Als die verkrijger geen pensioenregeling heeft, gaat de pensioenregeling van de overgenomen werknemers mee over. Als de verkrijger zelf een pensioenregeling heeft, geldt er een 'keuzerecht'. De regeling van de vorige werkgever handhaven óf de eigen pensioenregeling (van de verkrijger) toepassen op de overgenomen werknemers. Deze regeling geldt niet als het nieuwe bedrijf onder een verplichtstelling van een bedrijfstakpensioenfonds valt. De overgenomen werknemers moeten dan ook gaan deelnemen in het BPF. Bij cao kan overigens worden afgeweken van de verplichting tot automatische overgang van rechten en verplichtingen uit pensioentoezeggingen. Dit betekent dat sociale partners voor het over te nemen personeel meer maatwerkregelingen kunnen treffen. In de praktijk blijkt het regelen van dit aspect bij een overgang van onderneming echt werk voor experts. Het is ingewikkelde materie. Ik adviseer altijd om het op tijd te regelen en daarbij de rol van alle partijen vooraf te bekijken.'

WAT BETEKENEN OUTSOURCING EN OVERGANG VAN ONDERNEMING VOOR DE HARMONISATIE VAN ARBEIDSVOORWAARDEN EN DE MEDEZEGGENSCHAP?

'De verkrijger streeft vaak naar zo snel mogelijk harmonisatie van arbeidsvoorwaarden, niet zelden met een voordeliger pakket. Een middel om dat te kunnen doen, is het doorvoeren van een reorganisatie. Na overgang van onderneming mag er alleen worden gereorganiseerd als er een zogenaamde ETO-reden kan worden aangegeven. Dit is een economische, technische of organisatorische reden. Hier wordt in de dagelijkse reorganisatiepraktijk niet zo veel gewicht aan gehangen en arbeidsvoorwaarden worden gewoon geharmoniseerd. Het is wettelijk niet toegestaan. Eigenlijk zou het veel beter zijn om het harmoniseren van de arbeidsvoorwaarden bij wet te regelen, omdat dit de facto toch altijd gebeurt.

'En over die medezeggenschap: er gaat een groep mensen over, maar die komt niet standaard onder de vleugels van de OR van de verkrijger. Mijn aanbeveling: als er in de overgang van medewerkers OR-leden zitten, moeten die gedurende een overgangperiode blijven zitten om de overstappers te vertegenwoordigen. Je kunt ze ook toevoegen aan de OR van de verkrijger. Die instantie zegt nu vaak dat hij dat niet wil. Ik wil dat wettelijk regelen, dan is er geen discussie meer over. Een ander heikel punt is dat de Wet overgang van onderneming niet geldt voor ambtenaren. Hierdoor is er een ongelijke behandeling tussen een ambtenaar en een werknemer met een arbeidsovereenkomst. Dat vind ik heel ouderwets. Het is de hoogste tijd om daar iets aan te gaan doen en het in ieder geval bespreekbaar te maken.'

De laatste tijd is Mirjam de Blécourt ondergedompeld geweest in het kort geding dat Cruijff en de jeugdtrainers aanspanden tegen de Raad van Commissarissen en Ajax N.V, waarbij zij veertien cliënten (de trainers van Ajax) vertegenwoordigde.

CV MIRJAM DE BLECOURT

- *Geboren 8 maart 1964 in Zeist*
- *Burgerlijke staat: getrouwd, 2 kinderen*
- *Opleiding in 1987 en 1990 in Leiden afgestudeerd in Civiel recht en Fiscaal recht*
- *Carrière 1990: arbeidsrechtadvocate bij het Nederlandse kantoor van Baker & McKenzie. 2000: Partner Baker & McKenzie. 2003-2008: Lid van bestuur Baker & McKenzie (naast arbeidspraktijk)*
- *Expert in arbeidsrecht, met als specialisatie collectief ontslag*
- *Cliënten: grote Amerikaanse bedrijven als Hewlett-Packard en belangrijke Nederlandse organisaties als de Centrale Ondernemingsraad van ABN Amro*
- *2008-heden naast partnerschap en eigen arbeidspraktijk o.a. voorzitter bij de Stichting Female Cancer Program, bestuurslid van Women on Top en bestuurslid van de Stichting Concertgebouwfonds en Stichting Festival Classique*
- *Best in Labour and Employment bij de eerste uitreiking van de European Woman in Business Law Awards in 2011*