

Faillissement: gevolgen voor uw arbeidspositie

Als uw werkgever in zwaar weer komt en failliet gaat, heeft dat grote gevolgen voor u als werknemer. Ook zorginstellingen hebben het niet gemakkelijk. Soms gaat er zelfs een ziekenhuis failliet. Een faillissement komt meestal totaal onverwacht en leidt tot veel spanning en onzekerheid bij de werknemers. Want het levert vragen op, zoals: moet ik nu direct op zoek naar ander werk of kan ik mijn baan behouden? Hoe lang loopt mijn salaris nog door? En hoe zit het met mijn vakantiegeld en mijn pensioen? Is een doorstart mogelijk en zo ja, wat betekent dit dan voor mij?

In deze factsheet leest u over de gevolgen van een faillissement voor uw arbeidspositie:

- [Werk en salaris tijdens surseance \(uitstel\) van betaling](#)
- [Uw werkgever is failliet. Wat nu?](#)
- [Werkzaamheden gaan door](#)
- [Wat gebeurt er met uw arbeidsovereenkomst?](#)
- [Opzegtermijn: maximaal 6 weken](#)
- [Wilt u zelf uw baan opzeggen?](#)
- [Wordt uw loon nog betaald?](#)
- [Loongarantieregeling: als uw werkgever uw loon niet meer kan betalen](#)
- [Geen ontslagvergoeding](#)
- [Concurrentiebeding en geheimhoudingsbeding](#)
- [Wat is een doorstart? En wat betekent dit voor uw contract?](#)
- [Wat is opvolgend werkgeverschap?](#)

Werk en salaris tijdens surseance (uitstel) van betaling

Bij ernstige financiële problemen kan een instelling surseance van betaling aanvragen. Dat betekent dat de instelling gedurende een bepaalde periode zijn schulden niet hoeft te voldoen. Surseance wordt verleend als er tijdelijke financieringsproblemen zijn.

De rechtbank benoemt een bewindvoerder, die samen met de werkgever de leiding krijgt over de instelling. De salarissen worden betaald zolang er geld is en de bewindvoerder het toelaat. Bij surseance blijven de medewerkers gewoon in dienst. Er gelden de gebruikelijke regels voor ontslag en ontslagbescherming, indien de werkgever voornemens heeft medewerkers te ontslaan. Het is mogelijk dat een surseance uitmondt in een faillissement. Dat heeft ingrijpende gevolgen voor u als werknemer.

Uw werkgever is failliet. Wat nu?

Als een werkgever de rekeningen niet meer kan betalen en schulden niet meer kan aflossen, zal de rechter het bedrijf failliet verklaren. Bij een faillissement houdt het bedrijf in feite op te bestaan: er wordt beslag gelegd op het gehele vermogen. De werkgever heeft er niets meer over te zeggen. De rechtbank stelt een curator aan. Deze krijgt het beheer over het vermogen (de failliete boedel) en wikkelt het faillissement af. Belangrijkste taak van de curator is zorg te dragen voor de belangen van alle schuldeisers. Dus ook voor de belangen van de medewerkers. Welke stappen onderneemt de curator?

De curator:

- Brengt de bezittingen, schulden en tegoeden in kaart;
- Zegt de arbeidsovereenkomsten op;
- Onderzoekt de mogelijkheid van een doorstart.

Werkzaamheden gaan door

Ook na de faillietverklaring door de rechter blijft het werk in de organisatie doorgaan. U blijft gewoon in dienst tot uw arbeidsovereenkomst door opzegging na afloop van de opzegtermijn is geëindigd. Lopende projecten worden zoveel mogelijk voortgezet en de financiële administratie moet worden afgerond. U verricht dus uw werkzaamheden, zolang uw arbeidsovereenkomst loopt.

Wat gebeurt er met uw arbeidsovereenkomst?

Als de organisatie waar u werkt failliet gaat, is het zeer waarschijnlijk dat de curator uw arbeidsovereenkomst opzegt. Anders lopen de schulden namelijk nog verder op. Meestal is het opzeggen van de arbeidsovereenkomsten een van de eerste dingen die de curator doet. Bij een faillissement is geen ontslagvergunning van het UWV nodig. Ook vervalt de ontslagbescherming voor zieke en zwangere werknemers. De curator heeft voor de opzegging een machtiging van de rechtercommissaris nodig (deze houdt toezicht op de afwikkeling van het faillissement). Die toestemming zal de curator meestal wel krijgen. Ook is hij verplicht de betrokken werknemersorganisaties, zoals FBZ, op de hoogte te brengen bij het opzeggen van 20 of meer arbeidsovereenkomsten. Ook vraag hij advies aan de ondernemingsraad. Beide acties onderneemt hij ook als de hij de failliete organisatie wil sluiten of overdragen.

Opzegtermijn: maximaal 6 weken

In principe geldt de opzegtermijn die met u is overeengekomen, dan wel de wettelijke opzegtermijn. Maar bij een faillissement geldt dat de opzegtermijn nooit langer mag zijn dan zes weken. Dit is het wettelijke maximum bij een faillissement. Er geldt alleen een uitzondering voor oudere werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder waren en die op die datum al in dienst waren bij de (nu failliete) werkgever. Als voor deze medewerkers op 1 januari 1999 een langere opzegtermijn gold dan zes weken, dan blijft deze langere opzegtermijn gelden.

Wilt u zelf uw baan opzeggen?

Als u zelf uw arbeidscontract wilt opzeggen, geldt ook voor u de opzegtermijn van maximaal zes weken. Uw opzegbrief stuurt u aan de curator, niet aan uw werkgever. Wilt u sneller weg bij uw oude werkgever, bijvoorbeeld als u direct elders aan de slag kunt? Dat is bij een faillissement meestal geen probleem. Afspraken over een kortere opzegtermijn maakt u met de curator.

Wordt uw loon nog betaald?

De medewerkers die nog loon tegoed hebben van hun werkgever zijn schuldeisers van de failliete organisatie. Er bestaat bij een faillissement een duidelijke rangorde in de schulden: bepaalde schulden worden eerder uitbetaald dan andere. Is er sprake van achterstallig loon? Of hebt u een loonvordering die is ontstaan voordat het faillissement werd uitgesproken? Dat is een zogeheten bevoorrechte vordering. U kunt deze vordering indienen bij de curator en het UWV. Deze schuld wordt voldaan voordat de niet-bevoorrechte schulden worden uitbetaald. Het gaat hier overigens niet alleen om loon, maar bijvoorbeeld ook om het vakantiegeld over vakantiedagen die u hebt opgenomen voordat uw werkgever failliet ging. De loonvordering die ontstaat nadat uw werkgever failliet is verklaard valt onder een gewone boedelschuld. Hierbij hebt u als schuldeiser dus geen voorrang.

Loongarantieregeling: als uw werkgever uw loon niet meer kan betalen

Kan uw failliete werkgever uw loon niet meer betalen? Dan kunt u een beroep doen op de loongarantieregeling. Als uw dienstverband eindigt vanwege een faillissement neemt het UWV de betalingsverplichting van uw werkgever over. Het is wel belangrijk dat u tijdig het UWV informeert. Doe dit binnen een week zodra duidelijk is dat uw werkgever u niet kan betalen en bevestig dit per brief. U ontvangt een faillissementsuitkering en ook de premies voor uw pensioen worden doorbetaald tot aan de opzegtermijn. Een uitkering als gevolg van de toepassing van de loongarantieregeling is begrensd. Hij is gemaximeerd in duur en omvang.

Wat het UWV precies betaalt, ligt vast in de wet:

- Het loon dat u nog tegoed heeft over maximaal 13 weken voor de opzegdatum. Bijvoorbeeld achterstallig loon, overuren, onkostenvergoeding, dertiende maand en atv/adv-dagen.
- Het loon over de opzegtermijn tot maximaal 6 weken na de opzegdatum (Let op: voor oudere werknemers kan een langere opzegtermijn gelden).
- Over maximaal 1 jaar voor het einde van het dienstverband: uw vakantiegeld, vakantiedagen en pensioenpremie.

Geen ontslagvergoeding

Een werkgever is mogelijk in een sociaal plan overeengekomen dat medewerkers een vergoeding krijgen bij gedwongen ontslag. Helaas hebben deze afspraken weinig waarde bij een faillissement. De werkgever is gebonden aan de afspraken in een sociaal plan, maar de curator niet. Verstrekking van deze vergoeding zou ten koste gaan van de overige schuldeisers. Dit zou strijdig zijn met eisen in de Faillissementswet; die staat het uitbetalen van een dergelijke vergoeding niet toe.

Concurrentiebeding en geheimhoudingsbeding

Nadat de arbeidsovereenkomst van de medewerker door de curator is beëindigd, bestaan tussen de failliete werkgever en de medewerker wel nog rechten en verplichtingen. Dat zijn de zogeheten postcontractuele verplichtingen. Hebt u een concurrentie- of relatiebeding of een geheimhoudingsbeding getekend toen u in dienst trad bij uw werkgever? Deze afspraken blijven ook na een faillissement van kracht. Uw failliete werkgever kan u van deze verplichtingen ontslaan. Doet hij dat niet en hinderen deze verplichtingen u te veel bij het vinden van een nieuwe werkring, dan kunt u een juridische procedure starten.

Wat is een doorstart? En wat betekent dit voor uw contract?

Het is goed mogelijk dat bij faillissement de organisatie of een deel daarvan kan blijven voortbestaan. In dat geval is sprake van een doorstart. Wordt de instelling overgedragen aan een andere werkgever, dan is er in principe geen sprake van 'overgang van onderneming'. Zittende medewerkers gaan met hun contract dan ook niet automatisch mee over naar de doorstarter. De doorstarter bepaalt met wie hij een arbeidsovereenkomst aangaat. De medewerkers die door de doorstarter niet worden overgenomen, blijven in dienst van de failliete werkgever totdat de arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld door opzegging door de curator, is geëindigd.

Voor een doorstart zijn vaak ingrijpende veranderingen en een behoorlijke kapitaal-impuls nodig. Voorwaarde is ook dat de schuldeisers bereid zijn hieraan mee te werken. Meestal kan slechts een deel van de medewerkers 'mee' naar de nieuwe werkgever. Het is gebruikelijk dat de curator eerst alle medewerkers ontslaat. Vervolgens krijgt een aantal van hen een nieuw werkaanbod. Behoort u tot de medewerkers die een aanbod krijgt om werkzaamheden te verrichten in de doorstartende organisatie, dan betekent dit dat u een nieuwe arbeidsovereenkomst krijgt aangeboden. U moet opnieuw afspraken maken over uw

salaris en andere arbeidsvoorwaarden. In plaats van een vast contract kunt u een tijdelijk contract krijgen. U kunt een nieuwe baan bij de doorstartende werkgever overigens niet zomaar weigeren. Dit kan gevolgen hebben voor uw WW-uitkering.

Wat is opvolgend werkgeverschap?

Soms wordt de doorstartende werkgever beschouwd als de opvolger van de failliete werkgever. Bij opvolgend werkgeverschap, zijn er meer rechten die de werknemers beschermen. En dan heeft u misschien een steviger arbeidspositie, dan aanvankelijk gedacht. Diverse factoren spelen een rol bij het bepalen of sprake is van opvolgend werkgeverschap. Bijvoorbeeld als u precies dezelfde werkzaamheden gaat verrichten als bij uw oude werkgever. Of als de directie ongewijzigd blijft. Vermoedt u dat er sprake zou kunnen zijn van opvolgend werkgeverschap? Neem dan contact op met uw beroepsvereniging. Deze schakelt met FBZ over de te volgen stappen.

Over uw arbeidsrechtelijke positie bij opvolgend werkgeverschap

Bij een eventuele toekomstige ontslagronde tellen de dienstjaren van voor het faillissement mee. Als de doorgestarte werkgever een afvloeiingsregeling verschuldigd is, tellen mogelijk de dienstjaren bij uw failliete werkgever mee bij de bepaling van de hoogte van de ontslagvergoeding. Ook tellen uw dienstjaren mee bij het bepalen van de opzegtermijn. Verder hebt u recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als u drie jaar of langer bij de failliete werkgever heeft gewerkt, zelfs als de doorstarter u een jaarcontract heeft aangeboden.

Meer weten?

FBZ is als werknemersorganisatie nauw betrokken bij de ontwikkelingen in uw instelling. Essentieel is dat u goed op de hoogte bent van de gang van zaken, en weet wat uw rechten en plichten zijn. Goede voorlichting over de vaak zeer ingrijpende gevolgen bij een faillissement is dus essentieel. Tijdens ledenbijeenkomsten in de instelling lichten de betrokken werknemersorganisaties de situatie toe, en is er volop gelegenheid om al uw vragen en die van uw collega's te beantwoorden.

Als bij uw werkgever een surseance van betaling of een (dreigend) faillissement speelt, neem dan zo snel mogelijk contact op met uw (beroeps)vereniging. Deze is voor het behartigen van uw belangen als werknemer aangesloten bij FBZ en is het eerste aanspreekpunt voor u. FBZ ondersteunt uw vereniging met informatie en antwoorden op veel gestelde vragen. Op www.fbz.nl vindt een uitgebreide faq.

Federatiepartners in FBZ zijn:

<p>AC-HOP Belangenorganisatie voor medewerkers bij Universiteiten, Onderzoekinstellingen en Universitair Medische Centra</p>  <p>Belangenorganisatie voor medewerkers bij Universiteiten, Onderzoekinstellingen en Universitair Medische Centra</p>	<p>AVBZ Algemene Vereniging voor Beroepsorganisaties in de Zorg</p>  <p>Algemene Vereniging voor Beroepsorganisaties in de Zorg</p>	<p>EN Ergotherapie Nederland</p> 	<p>FVB Federatie Vaktherapeutische Beroepen</p>  <p>Federatie Vaktherapeutische Beroepen</p>
<p>KNGF Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie</p>	<p>KNMT Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Tandheelkunde</p>  <p>koninklijke nederlandse maatschappij tot bevordering der tandheelkunde</p>	<p>KNOV Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen</p> 	<p>LAD Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband</p>  <p>Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband</p>
<p>NAPA Nederlandse Associatie Physician Assistants</p> 	<p>NVD Nederlandse Vereniging van Diëtisten</p>  <p>Nederlandse Vereniging van Diëtisten</p>	<p>NVLF Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie</p>  <p>Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie</p>	<p>NVM-mondhygiënist</p>  <p>nvm mondhygiënist</p>
<p>NVO Nederlandse Vereniging van pedagogen en Onderwijskundigen</p>  <p>nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen</p>	<p>NVZA Nederlandse Vereniging van Ziekenhuisapothekers</p> 	<p>VGZV Vereniging van Geestelijk Verzorgers</p> 	<p>VMDG Vereniging voor Moleculaire Diagnostiek in de Gezondheidszorg</p>  <p>VMDG</p>
<p>VvOCM Vereniging van Oefentherapeuten Cesar en Mensendieck</p>  <p>de oefentherapeut CESAR-MENSENDIECK</p>			

Contact

Postbus 20058
3502 LB Utrecht
Telefoon (030) 670 27 08
E-mail bureau@fbz.nl
www.fbz.nl