

Bijlage met informatie over faillissement van een werkgever

Algemeen

Een failliete werkgever verliest de bevoegdheid om vrij over het vermogen te beschikken dat onder het faillissement valt. Dat wil zeggen: de werkgever mag niet zelf kiezen welke schuldeisers hij betaalt. Na faillissement wijst de Rechtbank een zogenaamde curator aan. Deze treedt op in de plaats van de werkgever, beheert het vermogen van het failliete bedrijf en kan schuldeisers betalen. De curator verdeelt het aanwezige geld en houdt rekening met de voorrangspostitie van diverse schuldeisers.

Ontslag bij faillissement

De curator mag bij een faillissement de arbeidsovereenkomst met een werknemer opzeggen.

Hoe?

De curator heeft geen vergunning van het UWV nodig. Hij of zij stuurt de werknemers van het failliete bedrijf een opzeggingsbrief. Daarin zegt de curator -met toestemming van de rechter- commissaris- de arbeidsovereenkomst op met een maximale termijn van zes weken.

De opzegtermijn

De opzegtermijn is afhankelijk van de duur van het dienstverband. Hierbij spelen de wet, de arbeidsovereenkomst en de cao ook een belangrijke rol.

Uitzonderingen

Als een werknemer de arbeidsovereenkomst eerder wil beëindigen dan de maximale termijn van 6 weken, dan kan dat. De curator zal daar meestal geen bezwaar tegen hebben. Hoe eerder het dienstverband eindigt, hoe sneller de curator geen loonkosten meer hoeft te maken.

Er is nog een uitzondering. Namelijk voor oudere werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder waren. Bij een faillissement geldt voor deze werknemers de overgangsregeling uit de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (de zogenaamde Flexwet). Dat betekent dat de oude regels voor opzegtermijnen van vóór 1 januari 1999 van toepassing blijven als die voor werknemers een gunstigere termijn geeft dan de huidige regeling.

Onjuiste opzegging

Als de curator de voorschriften regels voor opzegging niet naleeft, spreken we van een 'onregelmatig ontslag'. De werknemer kan dan een schadevergoeding vorderen. Deze bestaat uit het salaris over de opzegtermijn die de curator niet in acht neemt.

Werknemer in een faillissement

Werknemers zijn schuldeiser in het faillissement. Sommige schuldeisers hebben een goede kans om hun schulden te kunnen innen. Sterker nog, zij zijn vaak de enigen die hun vordering voldaan krijgen. Het gaat dan meestal om boedelschulden en schuldeisers die beschikken over zekerheidsrechten (verhaalsrechten), zoals pand en hypotheek.

Vorderingen die ontstaan na datum van faillissement: boedelschuld

Een schuld die ontstaat na de datum waarop de rechter het faillissement uitspreekt. Een voorbeeld hiervan is een werknemer die loon vordert (eist) als vergoeding van werk dat hij verricht nadat de rechter de werkgever failliet verklaart. Of een vordering (eis) tot schadevergoeding na onredelijk of

onregelmatig ontslag na de aanvang van het faillissement. De schuldeiser kan de curator vragen de boedelschuld te betalen.

Vorderingen die ontstaan vóór datum van faillissement: geen boedelschuld

Een (loon)vordering van een medewerker die ontstaat vóór de datum van het faillissement is geen boedelschuld. Dit noemen we een zogenaamde bevoorrechte schuld. Betaling van dit soort schulden heeft voorrang op een niet-bevoorrechte schuld. Wat zijn bevoorrechte schulden? Loon over gewerkte periodes van voor het faillissement. Maar ook vakantiegeld en vakantiedagen voordat de werkgever failliet ging. Andere vorderingen die onder deze categorie vallen: aanspraken op pensioen en ook schadevergoeding door ontslag of ontbinding van de arbeidsovereenkomst van voor het faillissement. Het moet wel gaan om vorderingen die ontstaan zijn vóór het faillissement. De vordering moet een directe relatie hebben met de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer. De schuldeiser kan de curator vragen de bevoorrechte schuld te betalen.

Sociaal plan: niet verhaalbaar

Stel: vóór het faillissement hebben werkgever en werknemer afgesproken dat de werknemer bij ontslag een vergoeding krijgt. Bijvoorbeeld in het kader van een reorganisatie om bedrijfseconomische redenen. Dan is de werkgever hier wel, maar de curator níét aan gebonden. Als de curator wel een vergoeding zou moeten betalen, kan dat ten koste gaan van het belang van de andere schuldeisers.

Het UWV neemt soms delen van de betalingsverplichting over

De kans is groot dat de curator in het faillissement de schulden niet volledig kan betalen aan de schuldeisers. Om het leed van een werknemer te verzachten, kan het UWV een uitkering verlenen. Dit gebeurt in het geval dat de werkgever geen salaris meer betaalt. Het UWV neemt niet automatisch aan dat een werkgever stopt met betalen bij faillissement. De werknemer moet binnen een week zelf melden aan het UWV dat hij is gestopt met de betaling.

Het UWV kan een uitkering geven aan de werknemer op basis van de artikelen 61 (en verder) van de Werkloosheidswet. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de hoogte van het loon en van twee periodes:

1. Een periode van 13 weken voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Als de curator niet of onredelijk laat opzegt, dan kan het UWV een fictieve (eerdere) opzegdatum in acht nemen. Als de werknemer niet betaald is, dan neemt het UWV de loonbetaling over van de werkgever voor maximaal de periode tot de opzegdatum.
2. De periode waarin de werknemer geen loon ontving en die ingaat na de opzegging door de curator. Deze periode moet gelijk zijn aan de opzegtermijn die geldt tijdens faillissement. Dit laatste geldt alleen als een werknemer over die periode werkloos werd of bij de werkgever is blijven werken.

Verder kan een werknemer aanspraak maken op nog verschuldigd vakantiegeld en vakantiebijslag. Dit geldt voor een periode van maximaal een jaar. Als een werknemer proceskosten maakt om de werkgever te dwingen loon en vakantierechten te betalen, dan neemt het UWV deze kosten meestal ook (gedeeltelijk) over.

Een werknemer kan aan het UWV vragen om het achterstallige loon aan hem of haar te betalen. Voor meer informatie of contact, bezoek: <http://www.uwv.nl/>. Om het recht op uitkering vast te kunnen stellen, ontvangt de werknemer van het UWV een formulier met vragen over onder andere arbeidsverleden en de reden van ontslag. Is de werknemer het niet eens met de beslissing van het UWV? Dan kan hij of zij daar bezwaar tegen maken.